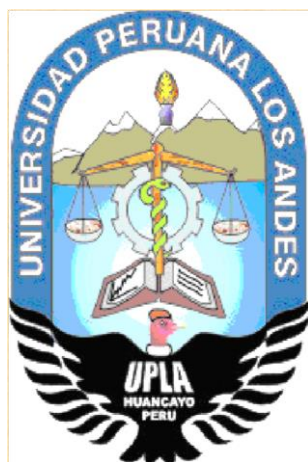


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



INFORME FINAL DE TESIS

**Título : Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo
Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y
Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017**

Para Optar : El Título Profesional de Abogado
Autor : Bach. Walter Robinson Terreros Cuba
Asesor : Mg. Juan Ernesto Gutiérrez Otiniano
Área de Investigación : Derecho Laboral
Línea de Investigación : Derecho Laboral

Huancayo – Perú

2017

ASESOR : MG. JUAN ERNESTO, GUTIÉRREZ OTINIANO

DEDICATORIA

A mis padres, Domitila y Abdón
que hoy no están con nosotros,
pero con sus enseñanzas me
ayudaron a no desfallecer ni
rendirme, siempre perseverar
para conseguir lo anhelado.

AGREDECIMIENTO

A mi familia, a mi esposa Catty y mis hijos Strella, Ithalo quienes han sido parte fundamental para la culminación de la carrera profesional de derecho.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se orienta a comprobar la desnaturalización de los contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad, siendo la estabilidad laboral una regla y los contratos temporales una excepción, hoy en día, la mayor parte de las empresas dedicadas al sector logístico tiene alto porcentaje de trabajadores con contrato a plazo determinado, bajo el amparo del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, el objetivo es determinar si se desnaturalizan los contratos de trabajo a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. y podrían convertirse en contratos a plazo indeterminado, en la Provincia Constitucional del Callao, periodo mayo 2016 - mayo 2017, el tipo y nivel de investigación es Básica-Pura y descriptivo, respectivamente, el diseño de investigación corresponde al no experimental, la muestra está representada por 120 trabajadores, distribuidos proporcionalmente entre las empresas, 63 trabajadores de Ransa Comercial S.A. y 57 trabajadores de Neptunia S.A., siendo el tipo de muestreo probabilístico – aleatorio simple.

Mediante el proceso de recopilación de información en la investigación de la presente tesis, llegando a la principal conclusión de comprobar la desnaturalización de contrato de trabajo sujetos a modalidad en las empresas operadores logísticos Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A.

ABSTRACT

This research work is aimed at checking the denaturalization of fixed-term contracts or subject to modality, being labor stability a rule and temporary contracts an exception, nowadays most of the companies dedicated to the logistics sector have a high percentage of workers with a fixed term contract under the protection of Legislative Decree 728, Employment Promotion Law, The objective is to determine if contracts of work with a fixed term are denatured celebrated with the companies Ransa Comercial S.A. and Neptunia S.A. And could become indefinite term contracts, in the Constitutional Province of Callao, period May 2016 - May 2017, the type and level of research is Basic-Pure and descriptive respectively, the research design corresponds to the nonexperimental, the sample is represented by 120 workers, distributed proportionally among the companies, 63 workers of Ransa Comercial S.A. and 57 workers of Neptunia S.A., being the type of simple random - probabilistic sampling.

Through the process of gathering information in the investigation of this thesis, arriving at the main conclusion of verifying the denaturalization of work contracts subject to modality in the logistics operators Ransa Comercial S.A. and Neptunia S.A.

INDICE

CARATULA.....	I
ASESOR DE LA TESIS.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
INDICE GENERAL.....	VII
INTRODUCCION.....	VIII

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	14
1.1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	14
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.1.3.1. JUSTIFICACION TEORICA.....	14
1.1.3.2. JUSTIFICACION PRACTICA.....	15
1.1.3.3. JUSTIFICACION SOCIAL.....	16
1.1.3.4. JUSTIFICACION METODOLOGICA.....	16
1.1.4. DELIMITACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.1.4.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	16
1.1.4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	17
1.1.4.3. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	17
1.1.4.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	17

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	17
1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1. HIPÓTESIS.....	18
1.3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	18
1.3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	18
1.3.2. VARIABLES.....	19
1.3.2.1 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	19
1.3.2.2 VARIABLE 1.....	19
1.3.2.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES.....	19
1.3.2.4 PROCESO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES.....	21
2.1.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	24
2.2. MARCO HISTÓRICO	28
2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	40
2.5. MARCO FORMAL O LEGAL.....	41

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
---------------------------------------	----

3.1.1 MÉTODOS GENERALES DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.1.2 MÉTODOS ESPECIFICOS.....	42
3.1.3. METODOS PARTICULARES... ..	42
3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
3.4.1. POBLACIÓN.....	43
3.4.2. MUESTRA.....	43
3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.5.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
3.5.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
3.5.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	44

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	45
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS.....	63
4.3. DISCUSIÓN.....	65
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFIA	74
ANEXOS	78

INTRODUCCION

La Provincia Constitucional del Callao, una de las ciudades más importantes del Perú, que desde la época de la colonia se ha destacado por tener el más grande puerto marítimo de nuestra nación, en la actualidad tiene también el primer Aeropuerto del país, en el Callao se encuentran gran cantidad de empresas dedicadas al sector logístico, como Ransa Comercial S.A. y Neptunia. S.A. donde se buscan optimizar la cadena del servicio de exportación que es desde el recojo de la mercadería y traslado al extranjero y servicios de importación que también es desde la llegada de los contenedores al primer puerto hasta la entrega del cliente final, el presente trabajo de investigación nace de la pregunta, los contrato de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, cumplen con las formalidades establecidas según el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Siendo las dos empresas operadores logísticos a nivel nacional, con sede y sucursales en la provincia del Callao donde hay rotación de trabajadores con contratos plazo fijo o sujeto a modalidad, Siendo el derecho de trabajo un derecho constitucional que confiere en el Artículo N° 22 de la Constitución Política del Perú. (1)

A este respecto, Javier Neves Mujica señala, “El Derecho del trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, porque no es tampoco materialmente igual al empleador. Este hecho es el que justifica la propia existencia del ordenamiento protector del contratante débil.”(2)

Con la finalidad de buscar un sentido protector a los trabajadores tenemos en nuestro ordenamiento jurídico. Constitución Política Del Perú, Decreto

Legislativo 728, Decreto Supremo N^a 003-97-TR, Decreto Supremo N001-96-TR, Ley N^o 28806, Decreto Supremo N^o 019.2006-TR, Ley N^o 29981, y la Directiva N^o 001-2016- Sunafil. Donde todas estas herramientas técnicas buscan el cumplimiento de los Empleadores con respecto a los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad, sin embargo hoy en día algunas empresas se resisten a cumplir con los derechos laborales, para ello se invoca el Principio de Primacía de la Realidad, Ley N^o 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, numeral 2 del Artículo 2 “En caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”.(3)

CAPTITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Como dice Toyama (4) en un escenario donde apreciamos incumplimiento en las normas laborales, en las relaciones jurídicas contractuales donde los empleadores son los más fuertes económicamente donde buscan escapar de sus responsabilidades, resulta relevante la aplicación del Principio Primacía de la Realidad. Significa que en caso de alguna duda entre lo que sucede en la práctica y lo que se plasma de los documentos o existe acuerdos entre las partes, se debe darse preferencia a lo primero.

En virtud de este principio laboral, incluso cuando exista un contrato formalizado por escrito, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes, es la forma cómo en la práctica se ejecuta dicho contrato de trabajo. Para apreciar la existencia de lo que sucede en la realidad, se suele analizar las manifestaciones y rasgos sintomáticos del contrato de trabajo. Ciertamente, la preferencia apunta a la existencia de un contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado o Indefinido. Las normas internas de los países americanos apuntan a contrato por tiempo indeterminado.

Algunas de las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo (remuneración, prestación personal y subordinación) son la entrega de boletas de pago que a partir del D. Leg. 1310 será vía electrónica inscripción en planillas, cumplimiento de algunas obligaciones tributarias propias de una relación laboral, descuentos previsionales o impositivos, pago de beneficios

remunerativos, concesión de licencias, la entrega de circulares, el cumplimiento de determinados procesos disciplinarios propios para los trabajadores dependientes, descuentos por tardanzas, entrega de aguinaldos, inclusión dentro del organigrama de la institución, etc. Podemos observar en las siguientes empresas su desarrollo comercial y su visión de crecimiento. **RANSA COMERCIAL S.A.** (Anexo N° 04) Tiene una serie de áreas las cuales son: Servicio Integrado de Logística (SIL), Almacén, Distribución, Transporte, así como también On site (Administración del almacén del cliente), Servicios de valor agregado, Agenciamiento aduanero, Depósito temporal. **NEPTUNIA S.A.** (Anexo N° 03) siendo sus áreas de servicios: soluciones logísticas para comercio exterior, centro de distribución, agentes de carga, líneas navieras. Donde estas dos empresas tienen bastante rotación de personal como podemos comprobar en las convocatorias masivas que realizan en las páginas web de Computrabajo , Indeed, Aptitus, Bumeran y otras, las cuales demuestra que los trabajadores tienen contrato a plazo fijo, en los siguientes puestos como:

Choferes, Operadores de Montacargas, Auxiliares de Patio, Técnicos Reefers, Balanceros, Auxiliares de almacén, Auxiliar de Despacho, Despachadores de contenedores, Auxiliar de garita entre otros, en estos casos, es probable la vulneración del Principio de Primacía de la Realidad, por la alta rotación de personal contratado a plazo fijo o sujeto a modalidad.

Así mismo la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo no tiene suficiente personal de inspecciones laborales, con ello sumando que la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tampoco tiene una oficina de intendencia regional. En la Provincia Constitucional del Callao

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Se desnaturalizan los contratos de trabajo a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en la Provincia Constitucional del Callao, periodo mayo 2016 - mayo 2017?

1.1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ❖ ¿Se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por el tiempo?
- ❖ ¿Se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por la continuación laboral?
- ❖ ¿Se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por la simulación o fraude del contrato?

1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Como dice Kant (5) El iusnaturalismo racionalista, surge en Europa en los siglos XVII y XVIII. Según esta concepción, el derecho natural, no deriva de los mandatos de Dios, sino de la estructura misma del raciocinio propio del ser humano. Esta corriente iusnaturalista, intentaron formular detallados sistemas de derecho natural, cuyas normas básicas, constituían axiomas autoevidentes para la razón humana. Se fundamentan los derechos humanos en la autoconsciencia racional de la dignidad, libertad e igualdad humana, por consecuencia los derechos sociales, se menciona los derechos del ser humano en su condición de trabajador.

Toyama acota (4) que el Principio de primacía de la realidad es un pilar que sostiene el Derecho laboral, de enorme arraigo en la doctrina, jurisprudencia y legislación comparada como un principio protector del trabajador.

Según la carta encíclica de León XIII (1966). “El trabajo tiene el doble signo de lo personal y necesario. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza”. (6)

Así mismo, el Papa Juan Pablo II (1981) “El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante éste no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”. (7)

Con el desarrollo de nuestra investigación se busca asistir con el derecho laboral, aplicando el principio de primacía de la realidad y por consecuencia desnaturalizar los contratos de trabajo, consiguiendo de esa manera una estabilidad de trabajador.

1.1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los resultados de nuestra presente investigación posibilita la desnaturalización de un contrato de trabajo a plazo determinado y produce una contratación a plazo indeterminado, consecuentemente solo puede despedirse por causa justa relacionada con su conducta, que vendría ser solo en caso de falta grave lo cual el trabajador tiene derecho a defensa para demostrar lo contrario ante un abuso del empleador. Como también puede ser despedido por falta de capacidad para el desarrollo de sus funciones lo cual requiere un previo procedimiento de ley, de lo contrario se trataría de un despido arbitrario lesivo del derecho al trabajo,

frente a lo cual procede el pedido de reposición por considerarse un abuso del empleador o la indemnización si así lo considere el trabajador.

1.1.3.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Para poder lograr un desarrollo económico social de los trabajadores, teniendo así una seguridad laboral donde garantiza la realización del trabajador y la de su familia, siendo el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. (1)

Precisamente las relaciones laborales en las empresas del sector causan mayor rotación del trabajador y por lo tanto una inseguridad económica sin embargo los almacenes de depósito temporal vienen fortaleciéndose económicamente y consolidándose en el mercado como consecuencia de evadir las responsabilidades laborales frente a los trabajadores.

1.1.3.4. JUSTIFICACION METODOLOGICA

Las estrategias metodológicas empleadas por el autor del proyecto garantizan la validez de la investigación donde se elaboró un instrumento de recolección de datos de las variables de desnaturalización de los contratos a plazo determinado la cual puede ser utilizada en futuras investigaciones.

1.1.4. DELIMITACIÓN METODOLOGICA

1.1.4.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La presente investigación se desarrolló bajo los criterios de la Universidad Peruana los Andes, en la en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en las sedes ubicadas en la Provincia Constitucional del Callao.

1.1.4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El desarrollo de nuestra investigación se realizó en el periodo, de Mayo de 2016 a Mayo de 2017.

1.1.4.3. DELIMITACIÓN SOCIAL

Esta investigación se realizó con encuestas que abarcaron al personal masculino y femenino de las empresas en análisis y se dio mediante la Metodología Cuantitativa.

1.1.4.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

En la presente investigación se desarrolló principalmente uno de los principios rectores del derecho laboral. Siendo el Principio de Primacía de la Realidad, y la desnaturalización de contratos laborales de plazo determinado.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si se desnaturalizan los contratos de trabajo a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. Se convierten contratos de plazo indeterminado, en la Provincia Constitucional del Callao, periodo mayo 2016 - mayo 2017.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Determinar si se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por al tiempo.

- ❖ Determinar si se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por la continuación laboral.

- ❖ Determinar si se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por la simulación o fraude del contrato laboral.

1.3. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION

1.3.1. HIPOTESIS

1.3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral.

1.3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- ❖ Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral sujetos a modalidad por vencimiento del plazo.
- ❖ Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral a plazo fijo por la continuidad laboral.
- ❖ Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen

las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral por simulación o fraude del contrato.

1.3.2. VARIABLES

1.3.2.1. IDENTIFICACION DE VARIABLES

1.3.2.2. VARIABLE 1:

Desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad.

1.3.2.3. DEFINICION CONCEPTUAL DE VARIABLES

A lo largo de la historia siempre se ha buscado la protección del más débil, con la aparición del derecho del trabajo y los principios rectores que son base fundamental para una correcta aplicación del derecho laboral, se encuentra el principio de primacía de la realidad, donde se da preferencia a lo que ocurre en la práctica y no lo que se plasma en los documentos, por ello la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad se da cuando estos no cumplen con los requisitos que establece la Norma. Y se da en casos puntuales, cuando continúa laborando después del vencimiento del plazo del contrato, por continuidad laboral, y finalmente por simulación o fraude.

1.3.2.4. PROCESO DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Desnaturalización de los Contratos de Trabajo a Plazo Fijo o Sujeto a Modalidad	Tiempo de Trabajo	Trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo determinado en el contrato, o trabaja sin contrato laboral	1, 2, 3	Nunca Algunas veces Casi siempre
	Continuación Laboral	Continúan trabajado después de terminada la obra o servicio o después de vencido el remplazo o la emergencia	4, 5, 6	Siempre
	Simulación o Fraude	Su función en los hechos no corresponde al contrato de trabajo firmado.	7, 8, 9	

CAPITULO II

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES NACIONALES

Según, Ruiz Pacheco, L (8) En su tesis, La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana. Análisis a la Luz de una Interpretación Finalista del Principio de Primacía De La Realidad, Llegando a las siguientes conclusiones:

- ❖ El principio de primacía de la realidad que es un pilar importante en la base de derecho laboral y tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de lo que se da en la práctica en la relación laboral en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación del mencionado principio laboral, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.(8)

- ❖ Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación

de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación. A propósito de tales objeciones, hemos demostrado que la formalidad escrita del contrato de trabajo modal es probatoria toda vez que el contrato de trabajo viene determinado por la prestación efectiva de servicios, la ley no ha sancionado su omisión con la nulidad y su cumplimiento se encuentra dirigido al empleador a fin de evitar el fraude laboral. Asimismo, en cuanto al principio de causalidad de los contratos modales, hemos demostrado que este se identifica con la causa fin del acto jurídico por tratarse de hechos con relevancia económico social, siendo que el señalamiento de la causa objetiva de contratación mediante la forma escrita también obedece a evitar el fraude laboral por el empleador.(8)

- ❖ Por otro lado, respecto de la finalidad mediata, recordando que el principal fundamento de la primacía de la realidad es la dignidad humana, concluimos que éste principio no hace sino tutelar la dignidad del trabajador a través de los rasgos ontológicos de la racionalidad, incomunicabilidad, socialidad y juridicidad, de lo cual resultan las relaciones de género-especie, causa-efecto, instrumental y de necesidad entre el principio protector y el de primacía de la realidad, sin dejar de lado la observancia del principio de buena fe. Por ese motivo, una adecuada aplicación del principio de primacía de la realidad no puede permitir la simulación relativa o el fraude a la ley. (8)

❖ Después de demostrar que, la actual realidad económica, social y empresarial que exige una rápida adaptación de la primacía de la realidad a fin de no quedar desfasada frente al fraude laboral; los requisitos de formalidad y causalidad del contrato modal no constituyen una objeción a la desnaturalización toda vez que el prestador de servicios puede alegar y probar la temporalidad de la prestación, e incluso invocar la validez del plazo inicialmente pactado pues en ambos contratos incluyendo el de duración indeterminada– éste constituye un elemento accidental que por mandato de la ley, salvo prueba en contrario, tiene la cualidad de supletorio en beneficio del trabajador, por lo cual nada obsta para que el trabajador quiera invocar la validez del plazo pactado; concluimos que un contrato de locación de servicios sí puede desnaturalizarse en un contrato de trabajo sujeto a modalidad y puede aplicarse la norma indemnizatoria frente al despido arbitrario en los contratos de trabajo a plazo fijo a fin de evitar el fraude laboral.(8)

❖ En suma, después de demostrar nuestra hipótesis, nos permitimos concluir que nuestra propuesta –la interpretación finalista– obedece a cabalidad a la esencia del principio de primacía de la realidad toda vez que fortalece su aplicación frente a todas aquellas situaciones que pretenden reconducirse a figuras distintas para evitar la aplicación del Derecho del Trabajo, sin descuidar la necesidad de tutelar la dignidad del trabajador como núcleo inmutable y centro del ordenamiento jurídico, y sin menoscabar la realidad económica. En ese orden de ideas, nuestra propuesta no constituye un instrumento para destruir la actividad

económica o empresarial sino para incentivar la formalidad y veracidad de ambos sistemas frente a la huida del Derecho del Trabajo. (8)

- El Tribunal Constitucional, en la STC - EXP. N.º 01807-2008-PA/TC establece que “el último contrato suscrito entre las partes es el que obra a fojas 21, en el que se consigna que se contrata bajo la modalidad de “incremento de actividad empresarial”, esto es, un contrato temporal, no obstante que la labor del recurrente era de naturaleza permanente y además, no cumple con señalar, conforme el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR, la causa objetiva determinante de la contratación que justifique su temporalidad; por tanto, se configuró el supuesto de desnaturalización previsto en el inciso d) del artículo N° 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, puesto que se simuló un vínculo laboral temporal para encubrir uno que en realidad era permanente.” (9)

2.1.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En (2006) Bravo M y Rosas J. (10) en su tesis Análisis Dogmático y

Jurisprudencial del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo. Llegando a las siguientes conclusiones:

- ❖ Los principios en el Derecho del Trabajo, han sido develados por la doctrina laboral, y tienen por objeto comprender a cabalidad los fines que ha de cumplir esta rama del Derecho, constituyendo de esta manera las líneas directrices que informan e inspiran, directa o indirectamente, una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encargar la

aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (10)

- ❖ El principio de la primacía de la realidad constituye uno de los principios más relevantes del Derecho del Trabajo, permitiendo hacer efectivos otros principios de mayor amplitud, como lo es, el principio protectorio y todos los demás derivados de este último, logrando, en definitiva, la protección efectiva de los trabajadores.(10)

- ❖ El principio de la primacía de la realidad no se encuentra reproducido expresamente en nuestra legislación, pero sí se encuentra esbozado en diversas normas. En tal sentido, estamos con la opinión de ciertos autores que consideran positivo el hecho de que el principio no se encuentre expresamente escriturado en una norma específica, pues de estarlo, se corre el riesgo que su aplicación se haga más rígida, perdiendo la relación necesaria con los nuevos acontecimientos y circunstancias que la realidad de las relaciones laborales trae aparejadas cada nuevo día. (10)

- ❖ La primacía de la realidad se ha aplicado a diversas materias y aspectos de la relación laboral, tales como la determinación de la fecha de inicio de la relación laboral que ligó a las partes, la remuneración ganada, si las imposiciones estaban al día a la fecha del despido, el carácter del contrato que ligó a las partes, la fuerza de un finiquito, feriados, etc. Una de las áreas en que ha tenido especial relevancia es aquella referida al ejercicio del ius variandi, de modo tal que se impida a los empleadores desconocer

La realidad de las variaciones en la forma en que el trabajador ha de prestar sus servicios. (10)

- ❖ Nuestros tribunales superiores han atribuido a su exclusiva esfera la aplicación del principio de la primacía de la realidad, impidiendo que ciertos órganos administrativos del trabajo (específicamente la Inspección del Trabajo), funden decisiones mediante la aplicación o interpretación de los hechos con relación al mentado principio. (10)

- ❖ Al analizar la jurisprudencia de nuestros tribunales, se pueden observar dos tendencias en cuanto a la aplicación del principio de la primacía de la realidad: por un parte, ciertos fallos aplican e interpretan el principio en estudio de una forma o manera más racional o restringida, sin por ello desconocer o transgredir los derechos de los trabajadores; por otra parte, ciertos fallos hacen una aplicación mucho más radical del mismo principio, llegando en cierto modo, a preferir la primacía de los hechos por sobre la aplicación o interpretación de normas legales. En tal sentido, creemos que no se debe abusar del principio de la primacía de la realidad, Como en todas las cosas, se debe actuar con prudencia y criterio al interpretar y aplicar estos principios, misma actitud que deben recoger los tribunales de justicia, teniendo siempre en vista y en su conciencia, eso sí, la evidente desigualdad entre las partes contratantes en una relación laboral. (10)

- ❖ Absolutamente relacionado con la conclusión anterior, podemos señalar, finalmente, que existe otro principio que permite morigerar la eventual aplicación indiscriminada de la primacía de la realidad, cual es, el principio de la razonabilidad, el que, a nuestro modo de ver, constituye la necesaria antítesis de nuestro principio, para que éste sea interpretado y aplicado de la manera más adecuada y conforme con la justicia, principal aspiración de todo tribunal al emitir sus sentencias.(10)

Según, Barreiro Maximiliano M, 2015 (11) en su tesis Doctoral, La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas. Llegando a las siguientes conclusiones:

- ❖ En un debate completamente abierto y del que más que presumiblemente deriven cambios para el modelo de contratación laboral temporal causal, la propuesta de contrato único centra la atención no solo en el rumbo, sino también en el calado de las reformas que necesariamente deben introducirse.(11)
- ❖ Desenmarañar las circunstancias relacionadas a los contratos temporales coadyuva a la construcción de un orden más sencillo, operativo y seguro. Para ello un único contrato indefinido se presenta como una medida adecuada. Y del balance de lo expuesto, cabe apreciar que desde la óptica laboral las presumibles ventajas que puede arrojar esta opción hacen atractivo su análisis como alternativa, aunque no quede exento de dudas.(11)

- ❖ Partiendo de las primeras posiciones en este sentido que apuntaban hacia un cambio que forjara una equidistancia material entre la posición que hoy ocupan los contratos temporales y los indefinidos, inspirados en lograr con ello una situación de igualdad en un plano medio, esta última propone una “equidistancia desequilibrada”, en la que se propone un aparente fortalecimiento de la posición de los trabajadores a través del acercamiento de la posición que hoy ocupan los indefinidos hacia la que actualmente ocupan los temporales, lo cual genera dudas sobre el correlato que se da entre el discurso y los fundamentos y más aún en sus resultados.(11)

2.2. MARCO HISTÓRICO

A partir del 12 de Noviembre de 1823, con la primera Constitución Política De La República Peruana. Se encamina hacia un nuevo cambio social, pero se pronuncia levemente sobre la esclavitud en el “*ARTICULO 11º.- Nadie nace esclavo en el Perú, ni de nuevo puede entrar en él alguno de esta condición. Queda abolido el comercio de negros.*” (12) Pero todavía manteniéndose en los próximos los siguientes años y por consiguiente en la Constitución Política De La Republica Peruana de 1828, 1834 y 1839. Sin embargo se mantuvo el fondo de la naturaleza, donde nadie nace esclavo ni entra ninguno de fuera que no quede libre, ya con el levantamiento de Ramón Castilla en 1854, “alzado en armas contra el régimen de Rufino Echenique y próximo a tomar la capital, declaro en Huancayo la manumisión general de los esclavos. Esa medida, junto con el decreto que abolía el tributo indígena- ambos emitidos manu militari-, le

valdría al caudillo tarapaqueño el apelativo del libertador del indio y del negro, con el que hasta hoy se le recuerda.”

Manteniendo este orden de ideas con la constitución de 1860 en el Artículo 17 “No hay ni puede haber esclavos en la República”. Manteniendo estos como los principales ordenamientos jurídicos después de nuestra independización y la creación de la República del Perú, para luego establecer normativas que en el fondo no daban solución al problema laboral, donde los gobernantes de turno favorecían a los grupos económicos y no había una medida clara a favor de los trabajadores. (13)

Según establece la ley N°4916 En 1924 bajo el gobierno del Presidente Augusto B Legía, mediante ley N°4916 modifica el Artículo 296 del Código de Comercio, estableciendo un plazo para desvinculación laboral a pedido de parte tanto como el empleador y el empleado, como también estableciendo un indemnización cuando el empleador despide al trabajador mediante una escala de sueldos de acuerdo a los años de servicio en la empresa, se crea los tribunales arbitrales para quienes se vean afectados y tengan la posibilidad de reclamar sus derechos laborales, donde los árbitros serán escogidos por las partes y el tercero será neutral nombrado por el Ministerio de Fomento de aquella época y los que están en el interior será por la autoridad política de provincia. Posteriormente se dictó modificatorias a la ley como también gran cantidad de normas laborales. (14)

En 1970 el gobierno revolucionario siendo Presidente de la Republica E.P. Juan Velasco Alvarado mediante el Decreto ley N°18471 donde se establece las causales de despedida de los trabajadores sometidos al régimen de la actividad privada, donde en su Artículo 1° los trabajadores de la actividad privada y los de las empresas publicas sometidas al régimen correspondiente al de actividad privada, solo podrán ser despedidos por causas que lo estipulaban en dicha

norma obteniendo la estabilidad de esta manera, si no fuera así deberían ser repuesto a su centro laboral, también con la opción de que el trabajador opte por la desvinculación laboral y cobre su indemnización. (15)

Como dice Neves M. (2) El derecho de trabajo es innato de todo ser humano, lo cual se da en la forma Manual o también llamado esfuerzo físico y por otro lado tenemos el ser humano que realiza un trabajo intelectual, a lo largo de los años el derecho del trabajo ha tenido un cambio de acuerdo a la globalización, anteriormente el trabajo intelectual solo se daba en alguna clase social determinada, y los trabajadores manuales o también llamados de esfuerzo físico lo realizaban las personas del proletariado, la gente del pueblo, con el paso de los años el derecho del trabajo fue convirtiéndose en principios y posteriormente normas regulan las relaciones laborales.

Promover condiciones para el progreso social y económico. Para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador. Asegurar que a ningún trabajador se le obligue a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento. Proteger especialmente La actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido.

En 1991, mediante delegación de facultades por parte del Congreso mediante Ley 25327 se promulga el Decreto Legislativo N° 728, donde se establece los contratos sujetos a modalidad teniendo características especiales cada uno de ellos, agrupándolos en: Contratos de naturaleza temporal, Contratos de naturaleza accidental, Contratos de obra o servicio. (16)

Ha expresado El Tribunal Constitucional, que los Principios Laborales son:

aquellas reglas rectoras que conforman para una buena elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas. (10)

2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 En el marco del texto constitucional de 1979

En la Constitución Política Del Perú de 1979 dada por la Asamblea Constituyente, siendo el presidente del Perú Fernando Belaunde Terry,

En su “Artículo 48.-El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada.” (17) De esta manera se reconoce al trabajador con una estabilidad en trabajo, donde posteriormente el 4 de junio de 1986 se ratifica mediante Ley N° 24514, la cual el gobierno promulga la ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo, de esta manera la estabilidad es a partir de los tres meses y si fuera separado de la empresa donde laboraba el trabajador tenía la posibilidad de pedir su reposición, claro que también pudo pedir la indemnización siempre en cuando el trabajador opte por la terminación del vínculo laboral, ya el 8 de noviembre de 1991 se promulga el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, dentro de esta norma la novedad fue establecer los contratos de trabajo sujetos a modalidad dividiéndolos en tres grupos y cada uno con diferentes características flexibilizando las normas laborales. (16)

2.3.2 Según Diferentes Autores de Derecho Laboral.

- ❖ Como refiere Neves J. (2) El principio de la primacía de la realidad se da cuando una de las partes finge la celebración del contrato de trabajo,

donde en la relación laboral se engaña a las autoridades encargadas en la supervisión del cumplimiento, lo que esconde una celebración de trabajo por tiempo indeterminado. Aquí se produce lo que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el Artículo 77, Establece la desnaturalización de contrato temporal.

- ❖ Según Ugarte, J. La norma laboral permite al empleador suscribir contratos a plazo, éstos deben suscribirse cuando efectivamente la labor a desempeñar sea temporal, ya que si esta última condición no se cumple es posible que el trabajador pueda iniciar contra su empleador una demanda de Acción de Amparo para reclamar su reposición, ello en virtud de la inexistencia de causa objetiva para su contratación temporal. (18)
- ❖ Según Pla, A (1998) los principios del derecho son: “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos”. (19)
- ❖ Según Pasco Cosmópolis. La base fundamental del derecho de trabajo y la protección al trabajador, la idea inicial es el principio de continuidad que, convertido en norma de garantía para el trabajador, como consecuencia es la estabilidad laboral, siendo la finalidad garantizar la permanencia del trabajador en contrato indeterminado. La relación de trabajo debía así prolongarse tanto como la causa que la origina. Según estos presupuestos, los contratos modales o la contratación a plazo fijo sólo podían servir para atender necesidades transitorias, únicamente por excepción y siempre y cuando existieran circunstancias objetivas que la

hicieran necesaria o que la justificaran. Las facultades de los empleadores son supervisadas por las autoridades laborales para garantizar los derechos y la dignidad de los trabajadores. (20)

- ❖ Según De Las Casas, O. Los contratos son: Indeterminado y contrato a plazo fijo o temporal, pero teniendo como regla a plazo indeterminado por lo que un contrato de trabajo deberá durar tanto como la existencia de la empresa misma. Por lo tanto, si una empresa se mantiene en el tiempo a lo largo de los años, lo lógico es que sus puestos de trabajo tengan el mismo sentido. Hecho este análisis los puestos como de choferes en una empresa de transporte, y los almaceneros en un operador logístico, son propias de las empresas deberán ser permanentes, como regla general, las personas que ocupen dichos puestos no deberían de ser contratados a través de un contrato de trabajo sujeto a modalidad. Pero toda regla tiene una excepción. Y la excepción está conformada por aquellos contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad. (21)
- ❖ Por parte de la empresas, ellos tratan de reducir costos sobre las obligaciones que la normativa laboral les exige, ya que para poder poner fin a una relación laboral de plazo indeterminado se tendría que pagar una indemnización y por despido arbitrario o en todo caso el trabajador podría pedir su reposición y por ello con el transcurrir del tiempo se ha ido perdiendo la naturaleza de los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad y más bien convirtiéndose en una simulación o fraude.

2.3.3 En el Texto Constitucional de 1993, dado por El Congreso

Constituyente Democrático.

- **Artículo 22°.-** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- **Artículo 23°.-** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.
- **Artículo 24°.-** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.
- **Artículo 25°.-** La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por Ley o por convenio.

- **Artículo 26°.-** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
 - Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 - Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
 - Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.
- **Artículo 27°.-** La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
- **Artículo 28°.-** El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

2.3.4. Decreto Legislativo N° 728, dada mediante delegación de facultades por el congreso al ejecutivo mediante Ley 25327, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo. (16)

2.3.5. Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR. (22) En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

- **Prestación Personal de Servicios,** Este elemento se da cuando el trabajador pone a disposición de la patronal su capacidad y su fuerza física o mental, donde se configura un trabajo personal.
- **Subordinación,** Es cuando el trabajador está bajo el mandato del empleador que tiene el poder de dirección la cual la dirige para un mejor desempeño, fiscalizar para un óptimo desarrollo de sus funciones, sancionar cuando sea necesario bajo los criterios de razonabilidad.

- Remuneración , La remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo realizado, se obtiene como parte de un contrato determinado o indeterminado en cumplimiento por una obligación nacida de la relación de trabajo y es de libre disposición lo cual se prefiere ser pagada en moneda nacional o extranjera cuando lo acuerden las partes.

Contratos de Trabajo a Plazo Determinado o Sujetos a Modalidad, Es una modalidad de excepción del contrato de trabajo por la cual el empleador contrata al trabajador por un plazo determinado cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley, donde debe justificar la realización de este tipo de contrato lo cual en su totalidad no podrá exceder de cinco años, y teniendo como requisito indispensable formalizarse por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.3.6. Clases de Contratos establecidos en el D.S. N° 003-97-TR (22)

CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

- a) El Contrato por Inicio o Incremento de Actividad,** Aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador por el inicio de una nueva actividad empresarial, ésta es entendida como el inicio propiamente de la actividad a la que se dedicará la empresa, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya aperturas, siendo su máxima duración de tres años. (22)
- b) El Contrato por Necesidades del Mercado,** Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador en virtud de atender un incremento coyuntural de las necesidades del mercado, originados por las variaciones sustanciales de la demanda del mercado, inclusive cuando se trate de labores ordinarias que

forman parte de la actividad normal y que no pueden ser satisfechas por el personal permanente. Cabe precisar, que la causa que justifique este contrato no puede basarse en un incremento previsible del ritmo de la empresa, así como a las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se manifiestan en actividades productivas de carácter estacional. (22)

c) El Contrato por Reconversión Empresarial, Es aquel que se celebra en función a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y, en general, toda variación que tenga un carácter tecnológico tanto en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos, y procedimientos productivos y administrativos. (22)

CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL (22)

a) El Contrato Ocasional. Es aquel, que se celebrará para atender las necesidades transitorias o esporádicas, que sean distintas a la actividad habitual principal que realiza la empresa. (22)

b) El Contrato de Suplencia. Es aquel celebrado para la sustitución de un trabajador estable dentro de la empresa, quien se encuentra –en la relación laboral– suspendido por causa justificada donde lo establece en la LPCL, por disposiciones convencionales en el centro de labores, o porque, “temporalmente” –por orden administrativo– el trabajador (titular) realiza otras laborales en el mismo centro de trabajo. (22)

c) El Contrato de Emergencia, Este contrato se realiza para cubrir las necesidades que se presenten por caso de fuerza mayor o caso fortuito, el cual, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO (22)

a) Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico, Son aquellos contratos celebrados para realizar una actividad previamente establecida, de duración determinada y resultado determinado, que resulta ser ocasional o transitoria. (22)

b) El Contrato Intermitente, Celebrados con ocasión de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa, existentes en periodos de actividad como de inactividad, no siendo necesariamente regulares. Los beneficios sociales son percibidos de acuerdo al tiempo del servicio prestado, se paga por los días efectivamente laborados. Y también, el trabajador tiene el derecho preferencial a ser contratado. (22)

c) El Contrato De Temporada, Este tipo de contrato, es celebrado ante necesidades permanentes de la empresa en determinadas épocas del año, como son las campañas de Fiestas Patrias, Navidad, Día de la Madre y otros eventos que se dan, y que se repiten en periodos equivalentes en cada ciclo, en función a la naturaleza de la actividad productiva. Por tanto, el trabajador tiene el derecho preferencial a ser contratado. (22)

2.3.7. Desnaturalización de los Contratos en el D.S. Nº 003-97-TR (22)

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente Ley.

2.3.8. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL

(SUNAFIL) (23)

El 02 de junio de 2016, (23) Mediante Resolución de Superintendencia N° 0712016-SUNAFIL. Aprueban el Protocolo N° 03-2016-SUNAFIL/ INII denominado

“Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad”

(Anexo 7)

Planteado el proyecto de directiva por la SUNAFIL, en marzo del 2016

“Disposiciones Aplicables para la Fiscalización de los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad” y publicado para sus comentarios, por empleadores como también expertos en materia laboral y público en general siendo la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva un órgano técnico que pueda proponer mecanismos para el desarrollo de su trabajo inspectivo. Posteriormente llegando a materializarse con la resolución N° 071-2016-SUNAFIL. Estableciendo la facultad a los inspectores laborales.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

- **Contrato de Trabajo:** De naturaleza contractual de las partes; por el cual el trabajador recibe una remuneración económica o recompensa similar a cambio de brindar su trabajo hacia el empleador, bajo su dependencia o dirección.
- **Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado o Indefinido:** Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación. Es en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado.
- **Contratos Sujetos a Modalidad:** Son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, concebidos como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, que deben celebrarse necesariamente por escrito y la justificación del contrato modal y registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración.
- **Empleado:** Es la persona que desempeña una ocupación predominantemente intelectual, profesional, administrativo, técnico y de oficina, percibiendo una remuneración por su trabajo en forma quincenal o mensual. En esta categoría se incluyen: Contadores, Secretarias, Auxiliares, Asistentes, Profesores, etc.

- **Obrero:** Personal ocupado en trabajos que demandan mayor esfuerzo físico que intelectual, y sus tareas están en directa relación con las distintas etapas del proceso productivo. La remuneración que perciben pueden ser semanal, quincenal o mensual. En esta categoría se consideran: Choferes, Carpinteros, Torneros, Tallador, etc.

2.5. MARCO FORMAL O LEGAL

-CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993, DADO POR EL CONGRESO CONSTITUYENTE DEMOCRÁTICO.

-DECRETO LEGISLATIVO N° 728, (16) dada mediante delegación de facultades por el congreso al ejecutivo mediante Ley 25327, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo.

- DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

-SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL (SUNAFIL)

-RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 071-2016-SUNAFIL. Aprueban el Protocolo N° 03-2016-SUNAFIL/ INII denominado “Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad”. (Anexo 7)

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 MÉTODOS GENERALES DE INVESTIGACIÓN

Este proceso de investigación usaremos el método deductivo que vamos de lo general a lo específico para tener un análisis más completo sobre el Principio de primacía de la realidad aplicado a las empresas de almacén y depósito temporal.

3.1.2 MÉTODOS ESPECÍFICOS

Método estadístico: Es recopilar, elaborar, interpretar datos, por medio de la búsqueda de los mismos.

Método de observación: La investigación documental, y los hechos que se observaron, como los datos adquiridos.

3.1.3 MÉTODOS PARTICULARES.

Se hizo trabajo de campo, y se usaron las herramientas de la estadística descriptiva porque se interpretaron datos, que luego serán expresados en porcentajes.

3.2. TIPO Y NIVEL INVESTIGACIÓN

3.2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es básica y pura se desarrolló mediante la recolección de datos donde se profundizo para poder generar criterios nuevos en base a los antecedentes y sus conclusiones se basan en los hechos.

3.3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Fue descriptivo porque se trabajó sobre la realidad de los hechos en los trabajadores y recogió información de la variable, para identificar como se manifiesta los contratos de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad en las empresas RANSA COMERCIAL S.A. y NEPTUNIA S.A. en el periodo mayo 2016 a mayo 2017.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al diseño no experimental.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. POBLACIÓN

La población de la presente investigación estuvo conformada de la siguiente manera: Los trabajadores que tienen Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad de las empresas Ransa Comercial y S.A. Neptunia S.A. Que suman la totalidad de 1200 trabajadores distribuidos como sigue:

TRABAJADORES CON CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD	CANTIDAD
Ransa Comercial S. A.	820
Neptunia S.A.	380
TOTAL	1200

3.4.2. MUESTRA

Según Nel L. La muestra está constituida por una porción del público objetivo al cual estamos investigando, donde han sido seleccionados de acuerdo a la características para el desarrollo de la tesis. Se seleccionó al azar,

generalmente con el propósito de inferir tales características a toda la población. Teniendo como muestra 120 trabajadores distribuidos proporcionalmente entre las empresas, 63 trabajadores de Ransa Comercial S.A. y 57 trabajadores de Neptunia S.A.

3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se recopiló la información mediante una encuesta, a través de un cuestionario que elaboró el autor del presente trabajo. (Anexo N° 3).

El cuestionario fue validado por dos expertos, abogados en la materia de derecho laboral y procesal laboral, con amplia trayectoria en el desarrollo del campo del trabajo en defensa de los trabajadores en colectivo e individual. (Anexo N° 6).

3.5.2. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó técnicas descriptivas como tablas y gráficos. En codificación de los datos en la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta que fueron aplicadas a los trabajadores que tienen contrato de trabajo sujeto a modalidad, de las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. Ubicados en el Callao, el desarrollo de datos recolectados se analizaron, lo que permitió plasmar el tablas y gráficamente los resultados de la estadística aplicada. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa de computación Microsoft Excel, y Spss donde proporcionan un conjunto de herramientas para el análisis de datos y generar gráficos además de tabla.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

4.1.1 Análisis descriptivo:

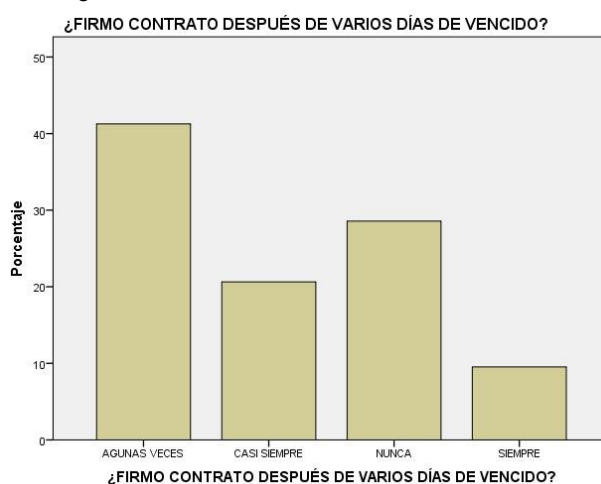
A continuación se presenta la descripción de la encuesta realizada a una muestra de 120 trabajadores con contrato de trabajo sujeto a modalidad de las empresas Ransa comercial S.A y Neptunia S.A.

TABLA N°1-A
Ransa Comercial S.A.

¿FIRMO CONTRATO DESPUÉS DE VARIOS DÍAS DE VENCIDO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
AGUNAS VECES	26	41,3	41,3	41,3
CASI SIEMPRE	13	20,6	20,6	61,9
NUNCA	18	28,6	28,6	90,5
SIEMPRE	6	9,5	9,5	100,0
Válidos Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

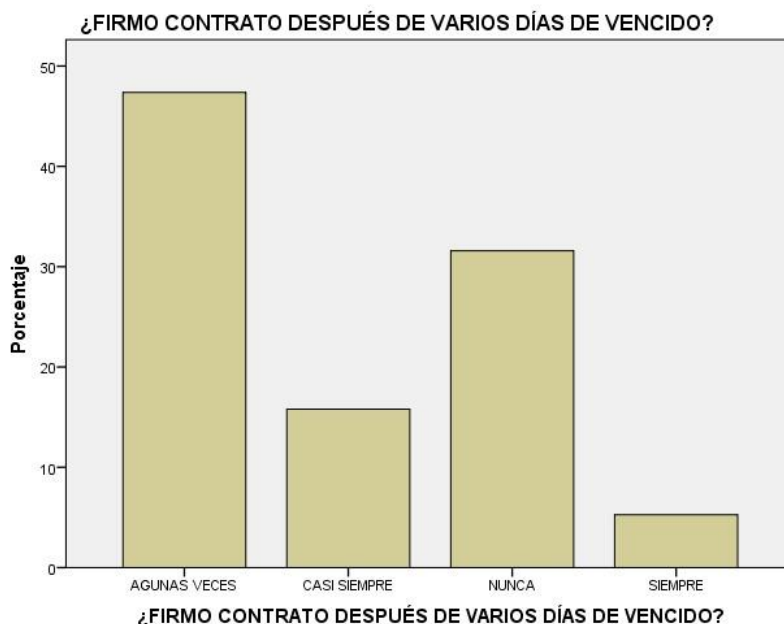
En la empresa Ransa Comercial S.A. obtuvimos de la muestra de 63 trabajadores con contrato de trabajo a plazo modal que 41% algunas veces y casi siempre 20% y 28% nunca firman después de vencido su contrato y solo el 6% siempre firman después de vencido su contrato.

**TABLA N°1-B
Neptunia S.A.**

¿FIRMO CONTRATO DESPUÉS DE VARIOS DÍAS DE VENCIDO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AGUNAS VECES	27	47,4	47,4
	CASI SIEMPRE	9	15,8	63,2
	NUNCA	18	31,6	94,7
	SIEMPRE	3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

De acuerdo a la cuadro 1-b y gráfico, Con relación a los resultados de la primera pregunta obtenemos como resultado que en la empresa Neptunia S.A. de la muestra de 47% algunas veces y el 15% casi siempre, teniendo el 31% Nunca trabajadores con contrato de trabajo a plazo modal y siempre solo el 5 %.

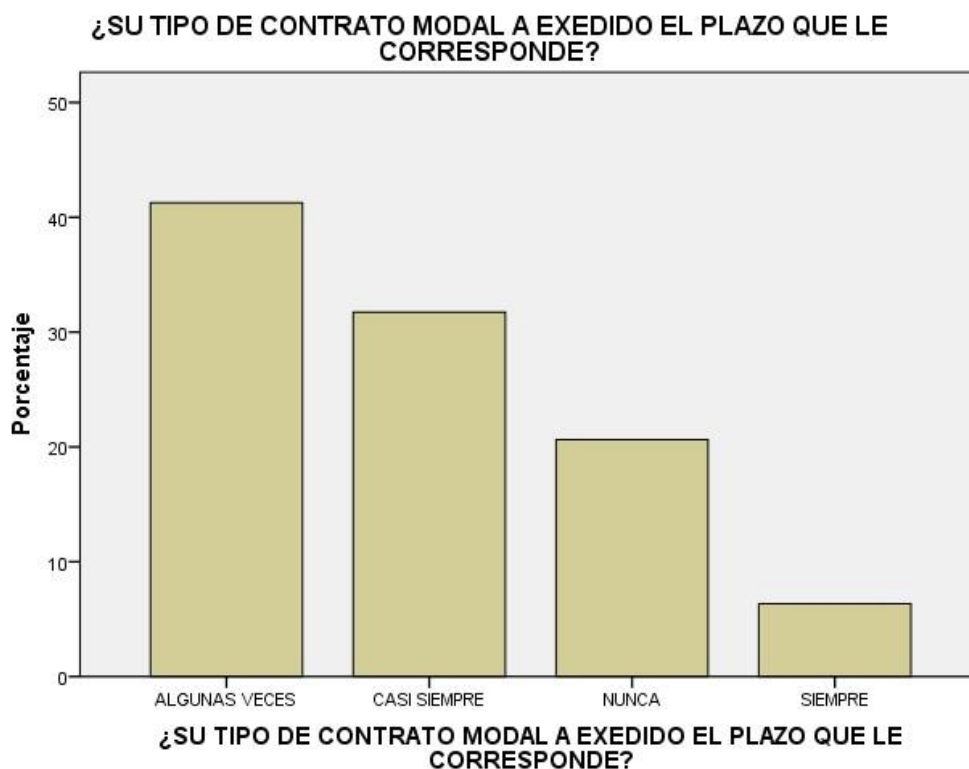
TABLA N°2-A

Ransa Comercial S.A.

¿SU TIPO DE CONTRATO MODAL A EXEDIDO EL PLAZO QUE LE CORRESPONDE?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNAS VECES	26	41,3	41,3	41,3
CASI SIEMPRE	20	31,7	31,7	73,0
NUNCA	13	20,6	20,6	93,7
SIEMPRE	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

De acuerdo a la cuadro 2 y grafico 2, Con relación a los resultados de la segunda pregunta obtenemos como resultado que en la empresa Ransa Comercial S.A. 41% algunas veces, y 31% casi siempre, y el 20% nunca así como también el 6 % siempre.

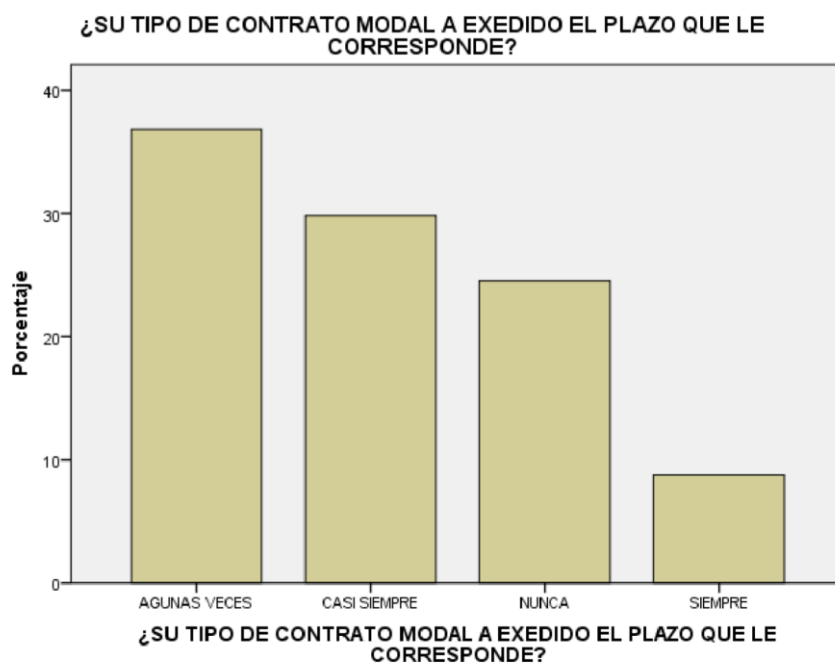
TABLA N°2-B

Neptunia S.A.

¿SU TIPO DE CONTRATO MODAL A EXEDIDO EL PLAZO QUE LE CORRESPONDE?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AGUNAS VECES	21	36,8	36,8
	CASI SIEMPRE	17	29,8	66,7
	NUNCA	14	24,6	91,2
	SIEMPRE	5	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

En la Empresa Neptunia S.A. el 36% algunas veces y 29 % casi siempre teniendo que el 24% nunca firman después de excedido el plazo de renovación de contrato finalizado que solo el 8% siempre se exceden en la renovación.

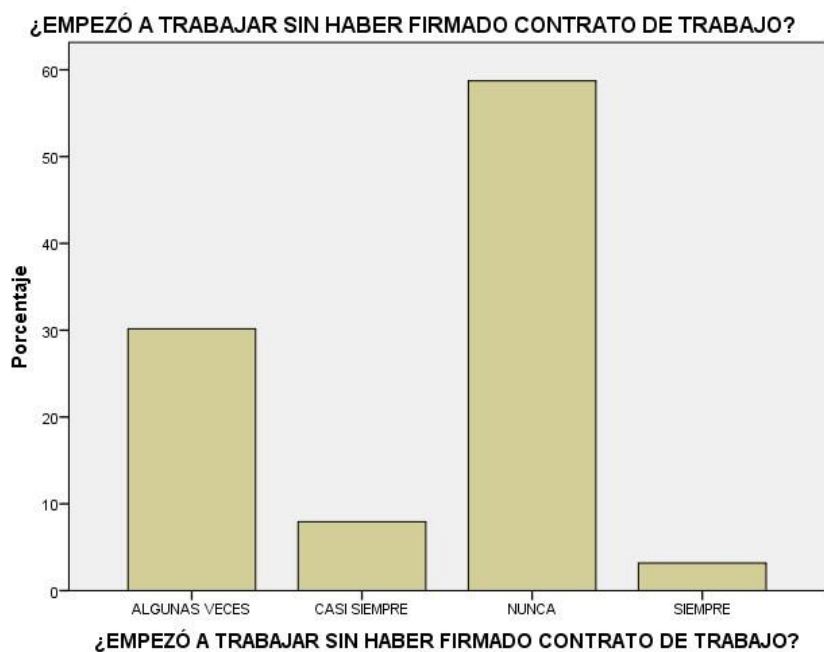
TABLA N°3-A

Ransa Comercial S.A.

¿EMPEZÓ A TRABAJAR SIN HABER FIRMADO CONTRATO DE TRABAJO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	19	30,2	30,2
	CASI SIEMPRE	5	7,9	38,1
	NUNCA	37	58,7	96,8
	SIEMPRE	2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

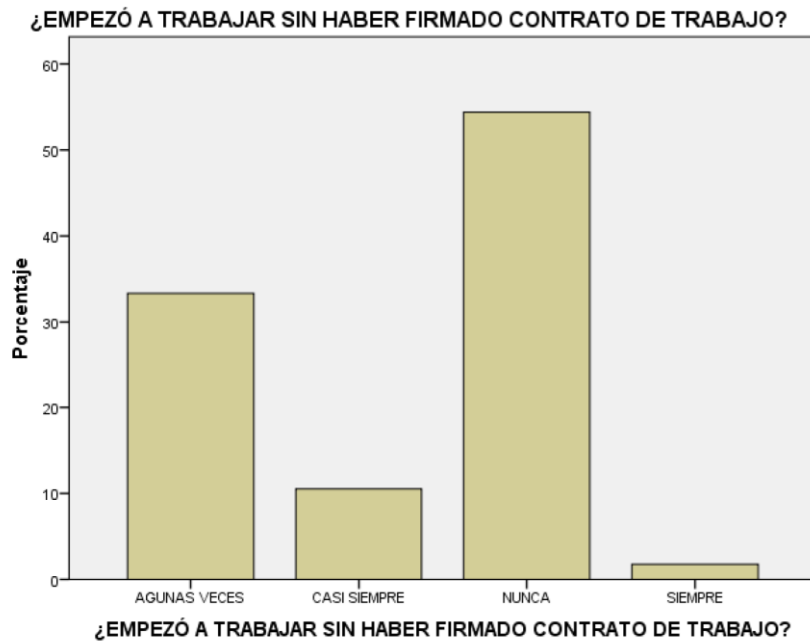
En la empresa Ransa Comercial S.A. obtuvimos de la muestra de 63 trabajadores con contrato de trabajo a plazo modal, como resultado que 58% nunca empezaron a trabajar sin firmar contrato quedando el 30% algunas veces y casi siempre el 7% finalizando con solo 3% de trabajadores siempre empezaron a trabajar si haber firmado contrato de trabajo.

TABLA N°3-B

Neptunia S.A.

¿EMPEZÓ A TRABAJAR SIN HABER FIRMADO CONTRATO DE TRABAJO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AGUNAS VECES	19	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	6	10,5	10,5	43,9
	NUNCA	31	54,4	54,4	98,2
	SIEMPRE	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	



Interpretación:

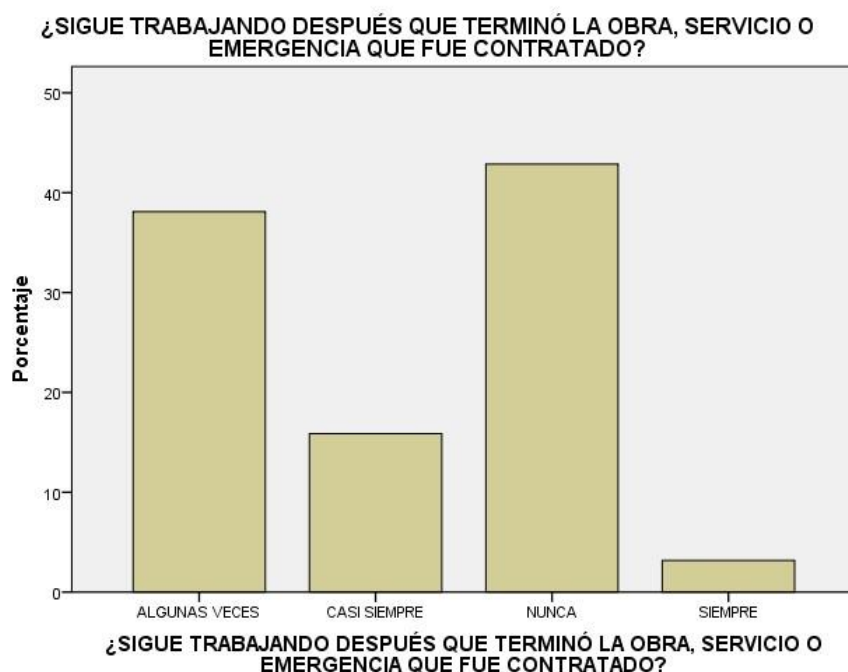
De acuerdo a la Tabla 3-B y Grafico 3-B, Con relación a los resultados de la tercera pregunta. Que 54% nunca y el 33% algunas veces y casi siempre el 10% finalizando con el 1% con la respuesta de siempre empezaron a trabajar sin haber firmado contrato de trabajo.

TABLA N°4-A

Ransa Comercial S.A.

¿SIGUE TRABAJANDO DESPUÉS QUE TERMINÓ LA OBRA, SERVICIO O EMERGENCIA QUE FUE CONTRATADO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNAS VECES	24	38,1	38,1	38,1
CASI SIEMPRE	10	15,9	15,9	54,0
NUNCA	27	42,9	42,9	96,8
SIEMPRE	2	3,2	3,2	100,0
Total				
Válidos	63	100,0	100,0	



Interpretación:

De acuerdo al cuadro 4-A y gráfico, Con relación a los resultados de la cuarta pregunta ¿Sigue trabajando después que terminó la obra, servicio o emergencia que fue contratado? se obtuvo como resultado que en la empresa Ransa Comercial S.A. que el 42% nunca, 38% algunas veces y finalizando con 15% casi siempre y 3% siempre.

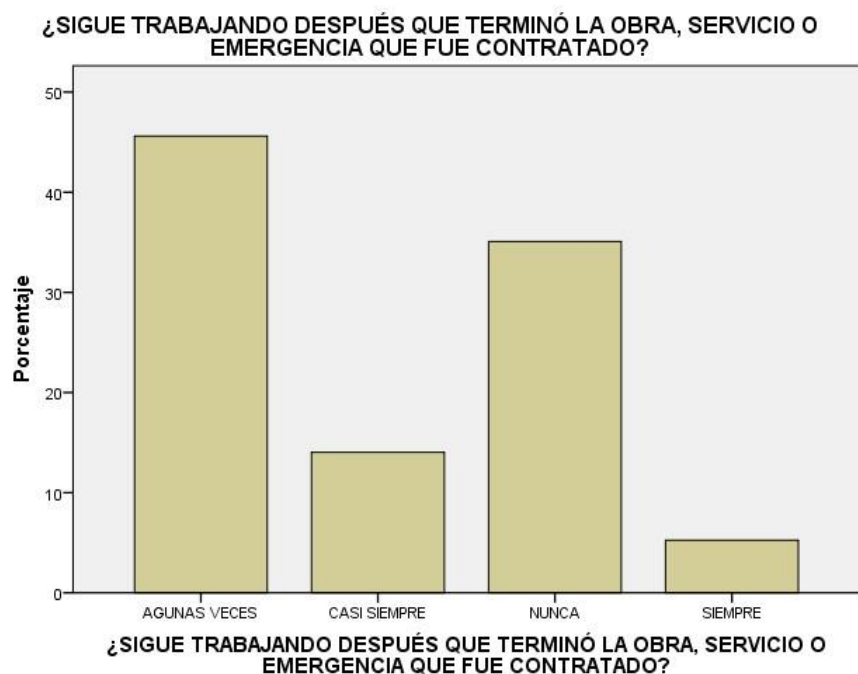
TABLA N°4-B

Neptunia S.A

¿SIGUE TRABAJANDO DESPUÉS QUE TERMINÓ LA OBRA, SERVICIO O EMERGENCIA QUE FUE CONTRATADO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
AGUNAS VECES	26	45,6	45,6	45,6
CASI SIEMPRE	8	14,0	14,0	59,6
NUNCA	20	35,1	35,1	94,7
SIEMPRE	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

En la empresa Neptunia S.A. Se Obtuvo como resultado que en la empresa Ransa Comercial S.A. que 45% algunas veces y 35% nunca , 14% casi siempre, finalmente siempre terminan trabajando el 5%.

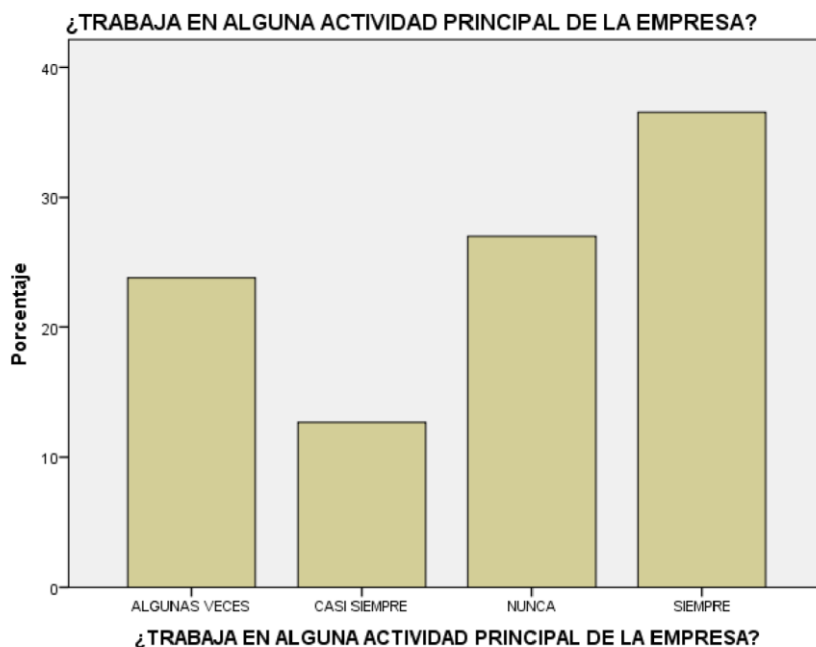
TABLA N° 5-A

Ransa Comercial S.A

¿TRABAJA EN ALGUNA ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNAS VECES	15	23,8	23,8	23,8
CASI SIEMPRE	8	12,7	12,7	36,5
NUNCA	17	27,0	27,0	63,5
SIEMPRE	23	36,5	36,5	100,0
Válidos Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

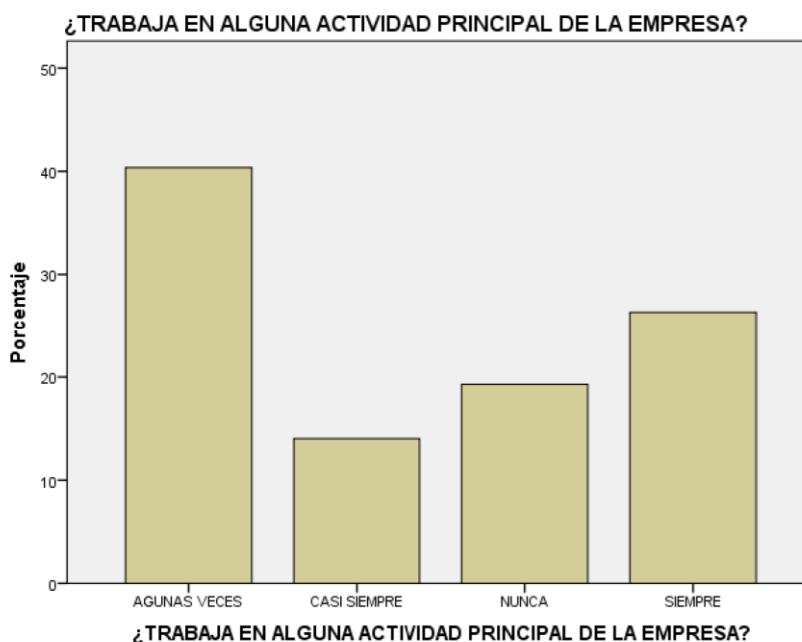
De acuerdo a la cuadro 5-A y gráfico , Con relación a los resultados de la quinta pregunta, de los resultados obtenemos que en la empresa Ransa Comercial S.A. 36% siempre trabajan en alguna actividad principal de la empresa, algunas veces el 23%, nunca el 27% finalizando de casi siempre el 12%.

TABLA N° 5-B
Neptunia S.A.

¿TRABAJA EN ALGUNA ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
AGUNAS VECES	23	40,4	40,4	40,4
CASI SIEMPRE	8	14,0	14,0	54,4
NUNCA	11	19,3	19,3	73,7
SIEMPRE	15	26,3	26,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación: En la empresa Neptunia S.A. De acuerdo a la cuadro 5-B y gráfico, Con relación a los resultados de la quinta pregunta, obtenemos que en la empresa Ransa Comercial S.A. el 40% algunas veces, siempre el 26%, casi siempre el 14% al finalizar nunca 19% nunca trabajan en una actividad propia de la empresa.

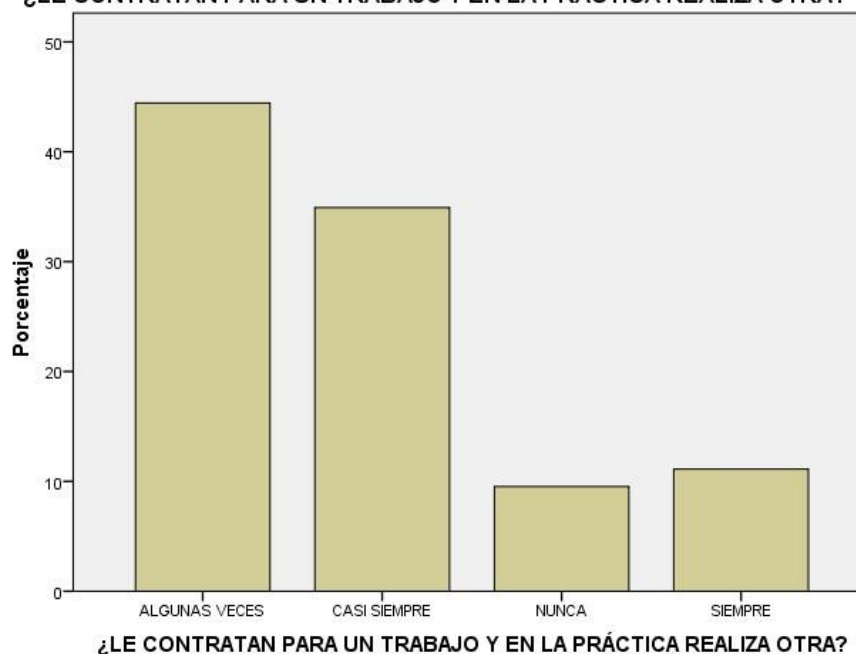
TABLA N°6-A
Ransa Comercial S.A

¿LE CONTRATAN PARA UN TRABAJO Y EN LA PRÁCTICA REALIZA OTRA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNAS VECES	28	44,4	44,4	44,4
CASI SIEMPRE	22	34,9	34,9	79,4
NUNCA	6	9,5	9,5	88,9
SIEMPRE	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador

¿LE CONTRATAN PARA UN TRABAJO Y EN LA PRÁCTICA REALIZA OTRA?



Interpretación: De acuerdo a la cuadro 6-A y gráfico, Con relación a los resultados de la sexta pregunta, obtenemos como resultado que en la empresa Ransa Comercial S.A. el 44% de trabajadores algunas veces su contrato es diferente a la realidad, con el 34 % que mencionan casi siempre, 11% siempre y el 11% considera que nunca trabajan en un puesto que no figura en su contrato.

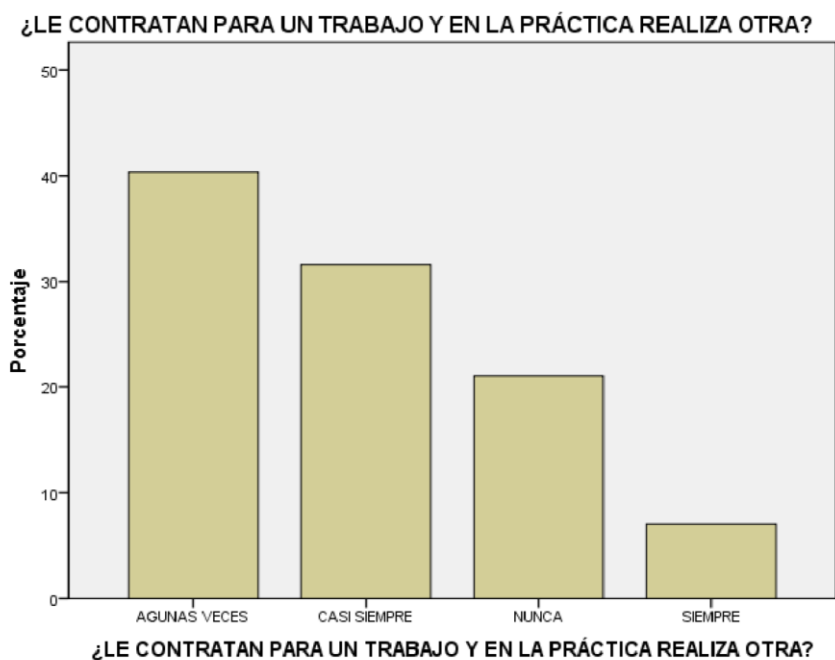
TABLA N°6-B

Neptunia S.A.

¿LE CONTRATAN PARA UN TRABAJO Y EN LA PRÁCTICA REALIZA OTRA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
AGUNAS VECES	23	40,4	40,4	40,4
CASI SIEMPRE	18	31,6	31,6	71,9
NUNCA	12	21,1	21,1	93,0
SIEMPRE	4	7,0	7,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

En la empresa Neptunia S.A. 40% algunas veces firman un contrato diferente a la realidad y el 31% casi siempre, y el 21% nunca realizan diferentes trabajos al firmado en su contrato. El 7 % siempre. Firman un contrato y terminan haciendo otra cosa.

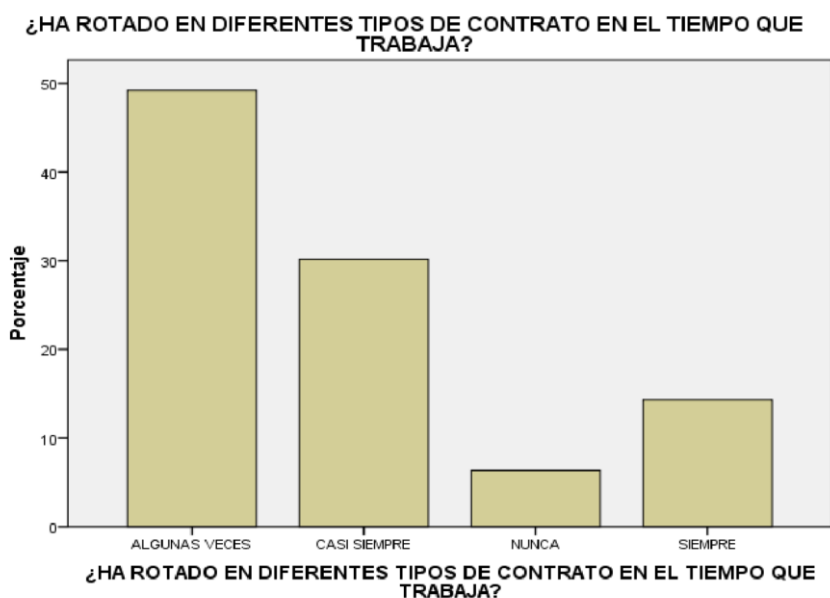
TABLA N°7-A

Ransa Comercial S.A.

¿HA ROTADO EN DIFERENTES TIPOS DE CONTRATO EN EL TIEMPO QUE TRABAJA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNAS VECES	31	49,2	49,2	49,2
CASI SIEMPRE	19	30,2	30,2	79,4
NUNCA	4	6,3	6,3	85,7
SIEMPRE	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	
Válidos				

Fuente: Elaborada por el Investigador



Interpretación:

De acuerdo a la cuadro 7-A y gráfico, Con relación a los resultados de la séptima pregunta, obtenemos como resultado que en la empresa Ransa Comercial S.A. de la muestra de 63 trabajadores con contrato de trabajo a plazo modal que 49% algunas veces han rotado diferentes tipos de contrato modal y el 30 % casi siempre, seguidamente por 14% siempre y 6 % nunca.

TABLA N°7-B

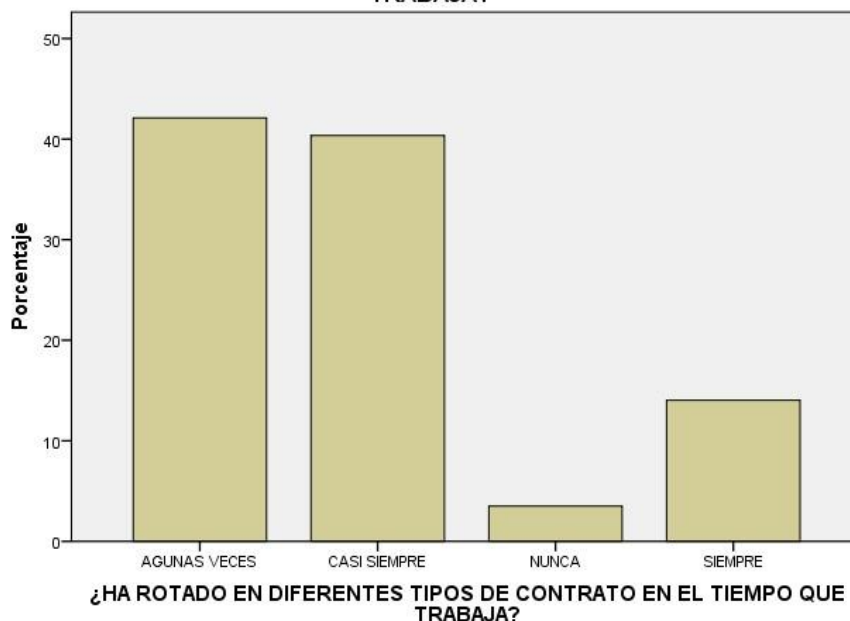
Neptunia S.A.

¿HA ROTADO EN DIFERENTES TIPOS DE CONTRATO EN EL TIEMPO QUE TRABAJA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
AGUNAS VECES	24	42,1	42,1	42,1
CASI SIEMPRE	23	40,4	40,4	82,5
NUNCA	2	3,5	3,5	86,0
SIEMPRE	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador

¿HA ROTADO EN DIFERENTES TIPOS DE CONTRATO EN EL TIEMPO QUE TRABAJA?



Interpretación:

En la empresa Neptunia S.A. obtuvimos de la muestra de 57 trabajadores con contrato de trabajo a plazo modal que 42% algunas veces han rotado en diferentes tipos de contrato modales y 40% casi siempre. Finalmente con 14% siempre como también 3% nunca.

TABLA N°8-A

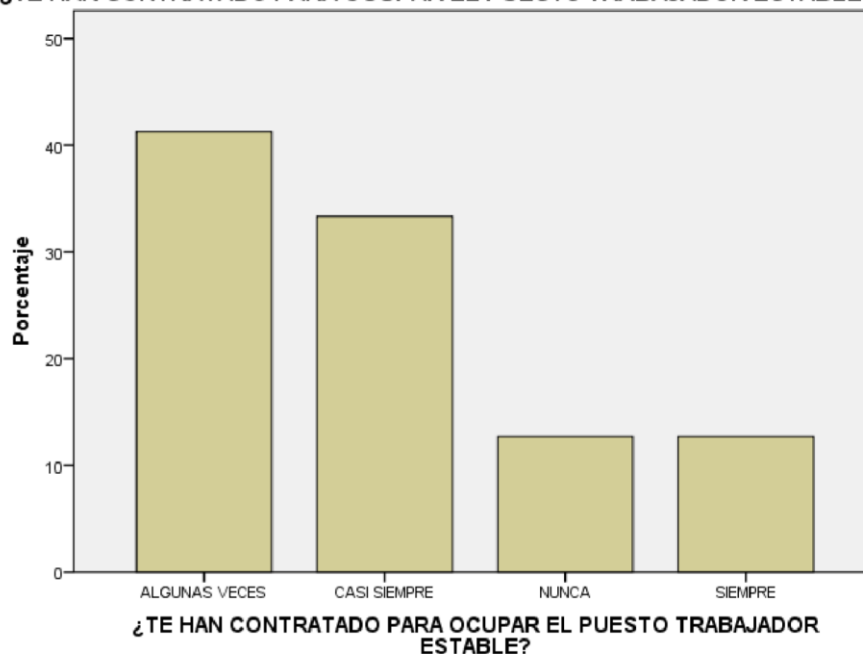
Ransa Comercial S.A.

¿TE HAN CONTRATADO PARA OCUPAR EL PUESTO DE UN TRABAJADOR ESTABLE?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	26	41,3	41,3
	CASI SIEMPRE	21	33,3	74,6
	NUNCA	8	12,7	87,3
	SIEMPRE	8	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Fuente: Elaborada por el Investigador

¿TE HAN CONTRATADO PARA OCUPAR EL PUESTO TRABAJADOR ESTABLE?



Interpretación:

De acuerdo a la cuadro 8-A y gráfico, Con relación a los resultados de la octava pregunta, obtenemos como resultado que en la empresa Ransa Comercial S.A. de la muestra de 63 trabajadores con contrato de trabajo a plazo modal que 41% algunas veces así como también el 33 % casi siempre y el 12% señalan que nunca y siempre ocupan el puesto de un trabajador estable.

TABLA N°8-B

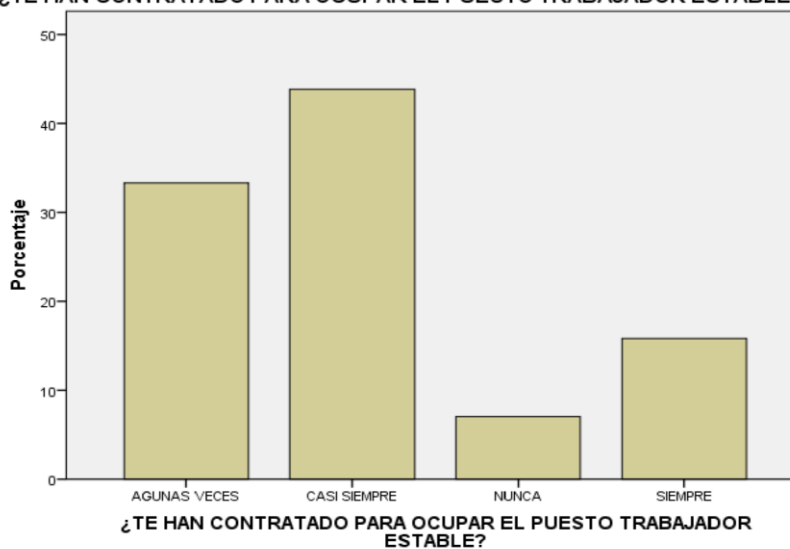
Neptunia S.A.

¿TE HAN CONTRATADO PARA OCUPAR EL PUESTO DE UN TRABAJADOR ESTABLE?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
ALGUNAS VECES	19	33,3	33,3	33,3
CASI SIEMPRE	25	43,9	43,9	77,2
Validos NUNCA	4	7,0	7,0	84,2
SIEMPRE	9	15,8	15,8	100,0
total	57	100,0	100,0	

Fuente: Elaborada por el Investigador.

¿TE HAN CONTRATADO PARA OCUPAR EL PUESTO TRABAJADOR ESTABLE?



Interpretación:

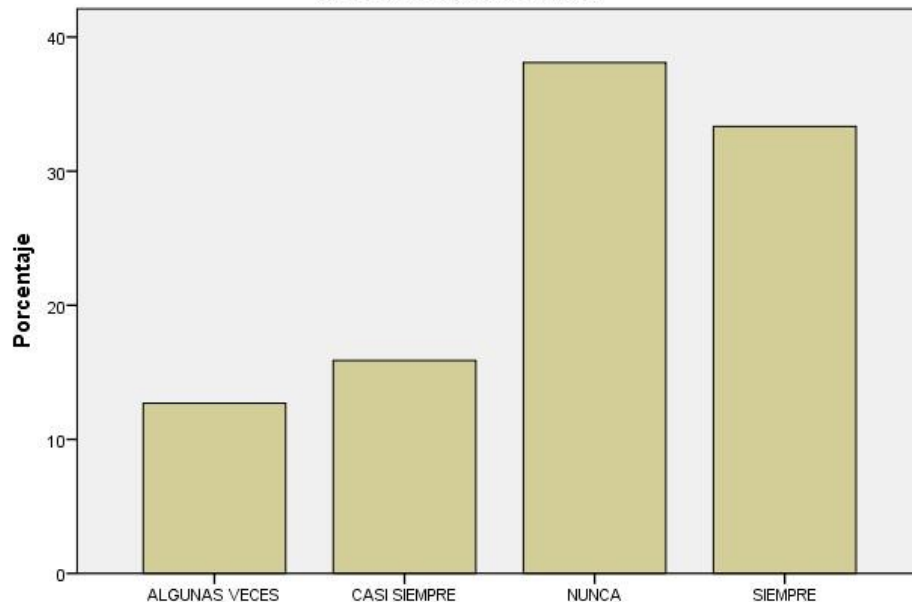
En la empresa Neptunia S.A. obtuvimos de la muestra de 57 trabajadores que el 43% casi siempre y 33% algunas veces. Ocupan el puesto de un trabajador estable Solo teniendo el 7% que nunca, así como también el 15% siempre.

TABLANº9-A
Ransa Comercial S.A.

¿LE ENTREGAN COPIA DE SU CONTRATO UN VEZ FIRMADO O DENTRO DE LOS SIGUIENTES DÍAS?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	8	12,7	12,7
	CASI SIEMPRE	10	15,9	28,6
	NUNCA	24	38,1	66,7
	SIEMPRE	21	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0

¿LE ENTREGAN COPIA DE SU CONTRATO UN VEZ FIRMADO O DENTRO DE LOS SIGUIENTES DÍAS?



¿LE ENTREGAN COPIA DE SU CONTRATO UN VEZ FIRMADO O DENTRO DE LOS SIGUIENTES DÍAS?

Interpretación:

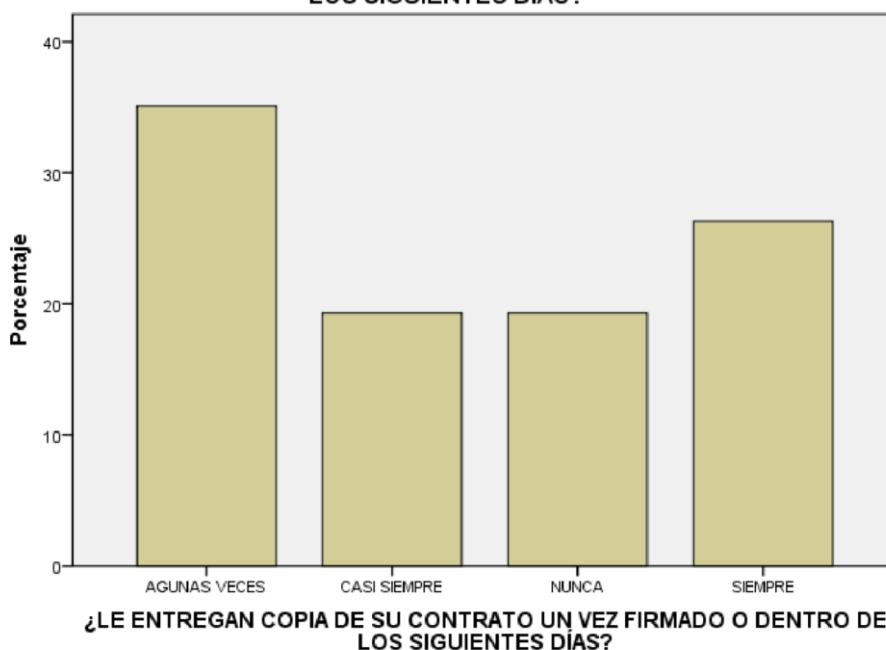
De acuerdo a la cuadro 9 y gráfico 9, Con relación a los resultados de la novena pregunta, obtenemos como resultado que en la empresa Ransa Comercial S.A. de la muestra de 63 trabajadores con contrato de trabajo a plazo modal que 38% nunca reciben copia su contrato de trabajo y el 33% siempre reciben. Como algunas veces el 12% y casi siempre reciben el 15%.

TABLA N°9-B
Neptunia s.a

**¿LE ENTREGAN COPIA DE SU CONTRATO UN VEZ FIRMADO O DENTRO DE
LOS SIGUIENTES DÍAS?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
AGUNAS VECES	20	35,1	35,1	35,1
CASI SIEMPRE	11	19,3	19,3	54,4
NUNCA	11	19,3	19,3	73,7
SIEMPRE	15	26,3	26,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**¿LE ENTREGAN COPIA DE SU CONTRATO UN VEZ FIRMADO O DENTRO DE
LOS SIGUIENTES DÍAS?**



Interpretación:

En la empresa Neptunia S.A. obtuvimos de la muestra de 57 trabajadores con contrato de trabajo a plazo modal, a 35% de trabajadores que algunas veces reciben copia de su contrato y 26% siempre reciben, así mismo también que el 11% casi siempre y nunca y 11% También es nunca.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

- ❖ **HG:** Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral.

A lo largo de nuestra investigación con la información de la doctrina de derecho laboral y con los datos obtenidos en las encuestas realizada a los trabajadores con contrato del trabajo sujetos a modalidad de las empresas

Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. Ubicadas en la Provincia Constitucional del Callao, la información estadística que se refleja en las tablas y gráficos presentados líneas arriba. Estamos demostrando que la Hipótesis planteada en nuestra investigación se obtiene una respuesta tentativa.

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- ❖ **H1:** Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral sujetos a modalidad por vencimiento del plazo.

En cuanto a la hipótesis específica de Desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad por vencimiento del plazo, al haber revisado la doctrina y la aplicación del cuestionario. Donde demuestra un alto porcentaje de trabajadores continúan laborando después e vencimiento de su contrato como fundamento de nuestra investigación son los argumentos doctrinarios y la base estadística expresados anteriormente hemos podido corroborar nuestra hipótesis.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- ❖ **H2:** Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral a plazo fijo por la continuidad laboral.

En cuanto a la hipótesis específica de Desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por la continuidad laboral, también esta ha sido contrastada y fue confirmado mediante la investigación al haber revisado la doctrina y la aplicación del cuestionario. Donde demuestra un alto porcentaje de trabajadores continúan laborando después que termina la obra o servicio por la fueron contratados como fundamento de nuestra investigación son los argumentos doctrinarios y la base estadística expresados anteriormente hemos podido corroborar nuestra hipótesis.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- ❖ **H3:** Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral por simulación o fraude del contrato.

En cuanto a la hipótesis específica de Desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por simulación o fraude del contrato, también esta ha sido contrastada fue confirmado mediante la investigación al haber revisado la doctrina y la aplicación del cuestionario. Donde demuestra un alto porcentaje que rotan con diferentes tipos de contratos encubriendo de esta manera el contrato indeterminado, como fundamento de nuestra investigación son los argumentos doctrinarios y la base estadística expresados anteriormente hemos podido corroborar nuestra hipótesis.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

DISCUSIÓN DE RESULTADO RESPECTO DE LA HIPOTESIS GENERAL

- ❖ Los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad en las empresas Neptunia S.A. y Ransa Comercial S.A. en el periodo mayo 2016- mayo 2017 reúnen sus características de ley o

establecen las condiciones para causal desnaturalización del contrato laboral, Nuestro trabajo de investigación busco identificar si las empresas Ransa

Comercial S.A y Neptunia S.A. las sucursales ubicadas en la Provincia Constitucional del Callao, entre mayo 2016 y mayo 2017, si los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad cumplen con los requisitos establecidos en nuestras normas laborales o se desnaturalizan o pasan a ser contratos a plazo indeterminados.

Los autores Toyama Jorge, Neves Mujica que desarrollan doctrina de derecho laboral abordan sobre los contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad, las cuales coinciden que en la realidad existen un incumplimiento de parte de los empresarios con los requisitos para este tipo de contrato. Siendo una excepción y no la regla general donde toda contratación a plazo fijo se debe fundamentar en labores temporales y no en puestos permanentes como se dan en la actualidad la cual se debería dar preferencia al contrato indeterminado.

DISCUSIÓN DE RESULTADO DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

- ❖ Desnaturalización de los contrato de trabajo a plazo fijo por la continuidad laboral, Podemos observar mediante los resultados obtenidos en las tablas N° 1-A y 1-B, en la pregunta Esta ha sido contrastada obteniendo como resultado, se demuestra que hay

trabajadores que firman contrato después de varios días de vencido su contrato de trabajo, lo cual confirma que se desnaturaliza los contratos por trabajar sin contrato de trabajo según se establece en la normativa laboral.

Así mismo se advierte que en la primera hipótesis específica de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por continuidad laboral, en la tabla N° 2-A y 2-B, esta ha sido contrastada obteniendo como resultado , que existe trabajadores de las empresas en análisis y se confirma a la pregunta número N° 1, si hay trabajadores que exceden el plazo del contrato no siendo renovado con anticipación, si no con posterioridad al vencimiento de contrato laboral lo que configura una desnaturalización de contratos de trabajo.

Así mismo de acuerdo a la tabla número N°3-A y 3-B Esta ha sido contrastada y obteniendo como resultado, se demuestra que hay trabajadores que trabaja sin firmar ningún tipo de documento lo cual se configura como un trabajador informal sin ningún tipo de beneficios y por lo tanto si comienza en nuevo trabajo y no firman contrato se configura un trabajador a tiempo indeterminado.

DISCUSIÓN DE RESULTADO DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

- ❖ Desnaturalización de los contrato de trabajo a plazo fijo por la continuidad laboral, Podemos observar mediante los resultados obtenidos en las tablas N 4-A y 4-B, esta ha sido contrastada

obteniendo como resultado, se demuestra que hay trabajadores que después del término de la obra o servicio continúan trabajando lo cual confirma que se desnaturaliza los contratos por continuidad laboral.

Así mismo se advierte que en la segunda hipótesis específica de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por continuidad laboral, en la tabla N° 5-A y 5-B, esta ha sido contrastada obteniendo como resultado, que hay trabajadores que trabajan en actividades propias o principales de la empresas y están con contrato de trabajo plazo fijo, lo cual confirma que se desnaturaliza los contratos de trabajo por continuidad laboral.

Así mismo de acuerdo a la tablas número N°6-A y 6-B, está a sido contrastada obteniendo como resultado que hay trabajadores que en el contrato figura un puesto y terminan trabajando en otro, lo que en la práctica no fue contratado para el puesto que desempeña.

DISCUSIÓN DE RESULTADO DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

- ❖ Desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por simulación o fraude del contrato, Podemos observar mediante los resultados obtenidos en las tablas N° 7-A y 7-B, esta ha sido contrastada obteniendo como resultado, que la rotación de trabajadores por diferentes contratos modales lo que se presume también en una desnaturalización de contrato. Asimismo

podemos observar mediante los resultados obtenidos en las tablas N°8-A y 8-B, la cual ha sido contrastada obteniendo como resultado, que hay trabajadores que fueron contratados para cubrir una plaza de un trabajador con contrato indeterminado (estable) de esta manera las empresas en análisis podrían estar simulando el contrato de trabajo a plazo determinado.

Así mismo podemos observar mediante los resultados obtenidos en las tablas N° 9-A y 9-B, siendo contrastado que hay trabajadores que no reciben copia de su contrato de trabajo de trabajo o reciben en algunas ocasiones, donde también se presume que pueda ocultar algún fraude, para evitar costos laborales.

4.4 CONCLUSIONES

Las conclusiones que establecemos en la investigación, en lineamiento con los objetivos que hemos establecidos y de acuerdo a la hipótesis de la tesis son las siguientes:

CONCLUSION DE LA HIPOTESIS GENERAL

- ❖ Que de acuerdo al artículo N°77 Del DS 003-97-TR Se establece las condiciones para una posible desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, mediante la investigación realizada se puede constatar que los trabajadores de la empresa Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. están siendo vulnerados su derecho a la estabilidad laboral, siendo la regla general y como excepción los contratos modales. De esta manera la hipótesis

general de nuestra investigación se confirma que las empresas en análisis no cumplen con los requisitos establecidos en el artículo N°77 Del DS 003-97-TR.

CONCLUSION DE LA PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA.

- ❖ Nuestra legislación de materia laboral establece en el inciso a) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad por vencimiento de plazo estipulado y también de las prórrogas que se puedan dar entre las partes, solo se podrá cumplir cuando sea un trabajo eficiente por parte de los fiscalizadores del ministerio de trabajo.

CONCLUSION DE LA SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA.

- ❖ Nuestra legislación de materia laboral establece en el inciso b) y c) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por la continuidad laboral, se refiere a aquellos trabajadores que pasarían a tener un contrato de trabajo indeterminado cuando termina la obra, servicio o reemplazo, pero continúan laborando en las empresas en análisis.

CONCLUSION DE LA TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

- ❖ Nuestra legislación en materia laboral establece en el inciso d) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR la desnaturalización de los contratos a plazo fijo por simulación o fraude del contrato, según nuestra investigación se corrobora que la gran mayoría de los trabajadores al no poder tener un contrato de trabajo indeterminado por existir la simulación o

fraude de los empresarios del sector logístico y no poder tener un crecimiento económico acorde con las empresas donde labora.

2.5 RECOMENDACIONES:

- ❖ Mi recomendación es que en las empresas en análisis tiene gran rotación de trabajadores, lo cual demuestra que hay una normativa de Flexibilización laboral, donde la estabilidad laboral no se da, para ello se invoca la aplicación de principio de primacía de la realidad, en ese sentido las autoridades tiene que hacer cumplir lo estipulado en el marco normativo vigente y determinar la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad por vencimiento de plazo del contrato laboral.

- ❖ Se recomienda la inspección inopinada o de oficio de los inspectores de la dirección regional de trabajo del callao ya que se demuestra mediante la investigación que las empresas no con los requisitos para justificación de los contratos modales y poner al descubierto la desnaturalización del contrato de trabajo por la continuidad laborar y que obtengan el contrato indeterminado.

- ❖ Se recomienda el mejoramiento del Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad N° 03-2016-SUNAFIL, para poder hacer cumplir con las normas laborales y determinar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo determinado por la causal de

simulación o fraude laboral y podrá estandarizar los requisitos en las empresas del sector logístico

- ❖ Si bien es cierto los operadores logísticos cumplen un papel importante para el desarrollo de nuestro país, ya que son los encargados en el movimiento de los productos de exportación e importación y también van cambiando y modernizándose, y de igual manera el Derecho es dinámico y se tiene que adecuar a los cambios que se van dando mediante una modificatoria del Artículo N° 77 del DS 003-97-TR siendo la actual redacción como continua.

DICE:

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración Indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

DEBIENDO DECIR:

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad automáticamente se consideran como duración indeterminada si no reúne con los requisitos y la constatación del inspector de trabajo

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; no pudiendo regularizar posteriormente con la firma del contrato

b) Cuando se trata de rotación de contratos para cubrir diferentes puestos laborales, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, es cambiado a otra área u otra sede y queda libre la vacante también si no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando la autoridad de trabajo demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Congreso de la Republica, Constitución Política del Perú [Internet].Lima 1993 [citado el 03 de jun. de 2017]. Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993>.
2. Neves M. Introducción al Derecho del Trabajo. 1ra ed. Lima: Fondo Editorial, Pontifica Universidad Católica del Perú; 2009. 25p.
3. Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, [Internet].Lima 2006 [citado el 03 de jun. de 2017]. Disponible en: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_1_LEY_28806_22_
4. Toyama Jorge. Principio de Primacía de la Realidad [Internet] lima 2007 [citado el 03 de jun del 2017]. Disponible en: <http://wwwderechogeneral.blogspot.pe/2007/12/el-principio-de-primacia-de-larealidad.html>
5. Universidad Técnica de Loja [Internet]. Immanuel Kant 1724-1804, Filósofo Alemán; [citado 03 de jun 2017]. Disponible en: <http://www//angheloarmijoscienciaspenales.blogspot.pe/2011/01/universidadtecnica-particular-de-loja.html>
6. León XIII Carta Encíclica Rerum Novarum [Internet] 1966 Lima [citado el 02 de jun de 2017]. Disponible en: http://www.vatican.va/content/leoxiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html
7. Juan Pablo II Carta Encíclica Laborem Exercens [Internet] 1981 Lima [citado el 03 de jun de 2017]. Disponible desde: <http://www.vatican.va/content/johnpaul->

ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html

8. Ruiz Pacheco, L. La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios Sujeto A Plazo En Un Contrato De Trabajo Sujeto A Modalidad En La Legislación Peruana. Análisis A La Luz De Una Interpretación Finalista Del Principio De Primacía De La Realidad [Tesis De Pregrado en Internet] Universidad Católica San Pablo; 2016 [citada el 03 de jun] 119-120 p. Disponible en:
<http://www//repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14869>
9. Tribunal Constitucional del Perú,
EXP. N.º 01807-2008-PA/TC [Internet] Lima [citado el 03 de julio del 2017]. Disponible en:
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01807-2008-AA.html>
10. Bravo M. y Rosas J., Análisis Dogmático y Jurisprudencial del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo [Tesis de Pre Grado en: Internet] Universidad de Chile; 2006 [citado 03 jun 2017]. Disponible en: <http://www//repositorio.uchile.cl/handle/2250/107767>
11. Barreiro Maximiliano M. La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas. [Tesis Doctoral en internet] Universidad de Valencia; 2015 [citada el 30 de jun] Disponible en:
<http://studylib.es/doc/5770645/tesisdoctoral-%E2%80%99Cla-contrataci%C3%B3n-laboral-temporal-causal>
12. Constitución Política de la República Peruana Sancionada por el Primer Congreso Constituyente El 12 De Noviembre De. 1823 [Internet]

- 1823 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde:
<http://www4.congreso.gob.pe/historico/quipu/constitu/1823.htm>
13. Constitución Política del Perú 10 de Noviembre de 1860 [Internet]
1823 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde:
<http://www4.congreso.gob.pe/historico/quipu/constitu/1860.htm>
14. Ley N°4916 modifica el Artículo 296 del Código de Comercio 7
Febrero 1924[Internet] 1924 Lima [citado el 25 de jun de 2017].
Disponible desde: <https://www.deperu.com/legislacion/derogada-ley-num-4916.html>
15. Decreto ley N°18471 Causales de Despedida de los Trabajador
Sometidos al Régimen de Actividad Privada [Internet] 1970 Lima [citado
el 25 de jun de 2017]. Disponible desde:
<https://vlex.com.pe/tags/decreto-ley-18471-642089>
16. Ley 25327 se promulga el Decreto Legislativo N° 728 [Internet]
1991 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde:
http://oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dl728.pdf
17. Constitución para la República del Perú, 12 de Julio de 1979
[Internet] 1979 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde:
<http://www4.congreso.gob.pe/historico/quipu/constitu/1979.htm>
18. Ugarte Gonzales, J. Desnaturalización de los Contratos Sujetos
Modalidad o de Plazo Fijo [Internet] lima 2010 [citado el 03 de jun. del
2017]. Disponible en:
http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10946_44651.pdf }
19. Pla, A Los Principios del Derecho del Trabajo. [Internet]
1998 Buenos Aires [citado el 03 de jun de 2017]. Disponible en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/6718/6833>

20. Pasco Cosmopolis, M. Flexibilización y Desregulación [Internet] Lima [citado el 03 de jun. del 2017]. Disponible en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11829/12396>

21. De Las Casas O. La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo. Revista Derecho & Sociedad [Internet] 2011.

[Citado el 03 de jun. de 2017]. Disponible en:

<http://info.upc.edu.pe/hemeroteca/tablas/derecho/DerechoySociedad>.

22. Ministerio de trabajo Decreto Supremo N° 003-97-TR. [Internet] 1997 Lima [citado el 03 de jun de 2017]. Disponible desde:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_

23. Superintendencia de Fiscalización Laboral. [Internet] 2013

Lima [citado el 03 de jun de 2017]. Disponible desde:

<https://www.sunafil.gob.pe/>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>P.GENERAL</u> ¿Se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo fijo celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. Se convierten los contratos en plazo indeterminado en el periodo de mayo 2016 a mayo 2017 en la Provincia Constitucional del Callao?</p> <p><u>P.ESPECIFICOS</u> ¿Se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por el tiempo?</p> <p>¿Se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por la continuación laboral?</p> <p>¿Se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por la simulación o fraude del contrato?</p>	<p><u>O. GENERAL</u> Determinar si se desnaturalizan los contratos de trabajo a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. Se convierten contratos de plazo indeterminado, en el periodo de mayo 2016 a mayo 2017 en la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p><u>O. ESPECIFICOS</u> -Identificar si se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por el tiempo. -Identificar si se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por la continuación labora. -Identificar si se desnaturaliza los contratos de trabajo a plazo determinado por la simulación o fraude del contrato laboral.</p>	<p><u>H. GENERAL</u> Los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen sus características de ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral</p> <p><u>H.ESPECIFICOS</u> H1: Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral sujetos a modalidad por vencimiento del plazo. H2: Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral a plazo fijo por la continuidad laboral. H3: Los contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad en las empresas NEPTUNIA S.A. Y RANSA COMERCIAL S.A en el periodo mayo 2016 - mayo 2017 reúnen las características de Ley o establecen las condiciones para causal de desnaturalización de contrato laboral por simulación o fraude del contrato.</p>	<p>Desnaturalización de los Contratos de Trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad.</p>	<p>Tiempo de Trabajo</p> <p>Continuación Laboral</p> <p>Simulación o Fraude</p>	<p>Trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo determinado en el contrato.</p> <p>Presta servicio después de terminada la obra para lo que fue contratado.</p> <p>Su función en los hechos no corresponde al contrato sujeto a modalidad.</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO

UNIVERSIDA PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO FIJO EN LAS EMPRESAS RANSA COMERCIAL S.A. Y NEPTUNIA S.A. EN EL CALLAO PERIODO MAYO 2016- MAYO 2017

Objetivo: Determinar si se desnaturalizan los contratos de trabajos a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. mayo 2016 – mayo 2017

Fecha: ____ / ____ / ____

Nombre de la empresa donde labora:

RANSA COMERCIAL S.A.

NEPTUNIA S.A.

Instrucciones: Escriba o marque con una "X" la respuesta que mejor represente su situación.

A continuación se presenta una serie de preguntas acerca de su trabajo. Responda de acuerdo a su tipo de contrato, no hay respuestas buenas o malas; solo queremos conocer el tipo de contrato de trabajo. Preguntas acerca de su trabajo, revise todas las opciones y seleccione las que mejor describan su actividad laboral

1 = Nunca

3 = Casi siempre

2 = Algunas Veces

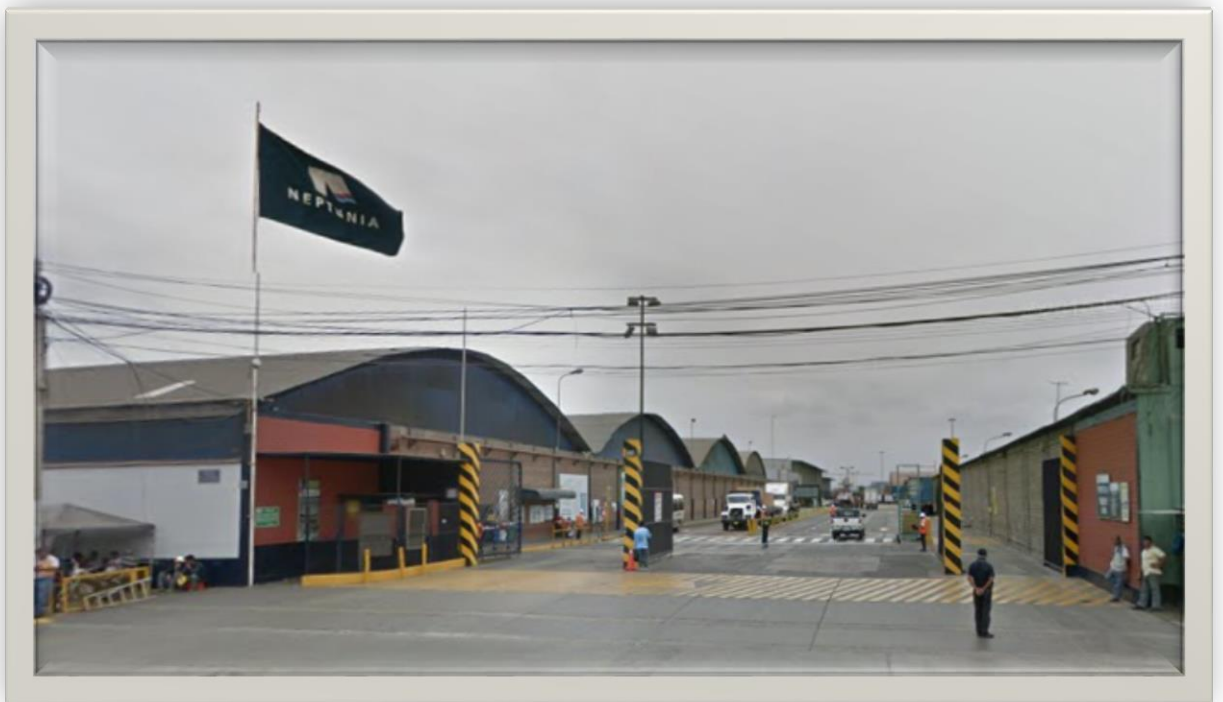
4 = siempre

ítem	1	2	3	4
1 ¿Firmo contrato después de varios días de vencido?				
2 ¿Su tipo de contrato modal ha excedido el plazo que le corresponde?				
3 ¿Empezó a trabajar sin haber firmado contrato de trabajo?				
4 ¿Sigue trabajando después que terminó la obra, servicio o emergencia que fue contratado?				
5. ¿trabaja en alguna principal de la empresa?				
6. ¿le contratan para un trabajo y en la práctica realiza otra?				
7. ¿ha rotado en diferentes tipos de contrato en el tiempo que trabaja?				
8. ¿te han contratado para ocupar el puesto de un trabajador estable?				
9. ¿le entregan copia de su contrato una vez firmado o dentro de los siguientes días?				

ANEXO 3

LOCAL DE LA EMPRESA NEPTUNIA S.A.

AV. ARGENTINA 2085 - PROV. CONST. DEL CALLAO.



ANEXO Nº 3

LOCAL DE LA EMPRESA NEPTUNIA S.A.

AV. NÉSTOR GAMBETA KM 14 - PROV. CONST. DEL CALLAO.



ANEXO 4

LOCAL DE LA EMPRESA RANSA COMERCIAL S.A.

AV. ARGENTINA NRO. 2833 PROV. CONST. DEL CALLAO.



ANEXO Nº 4

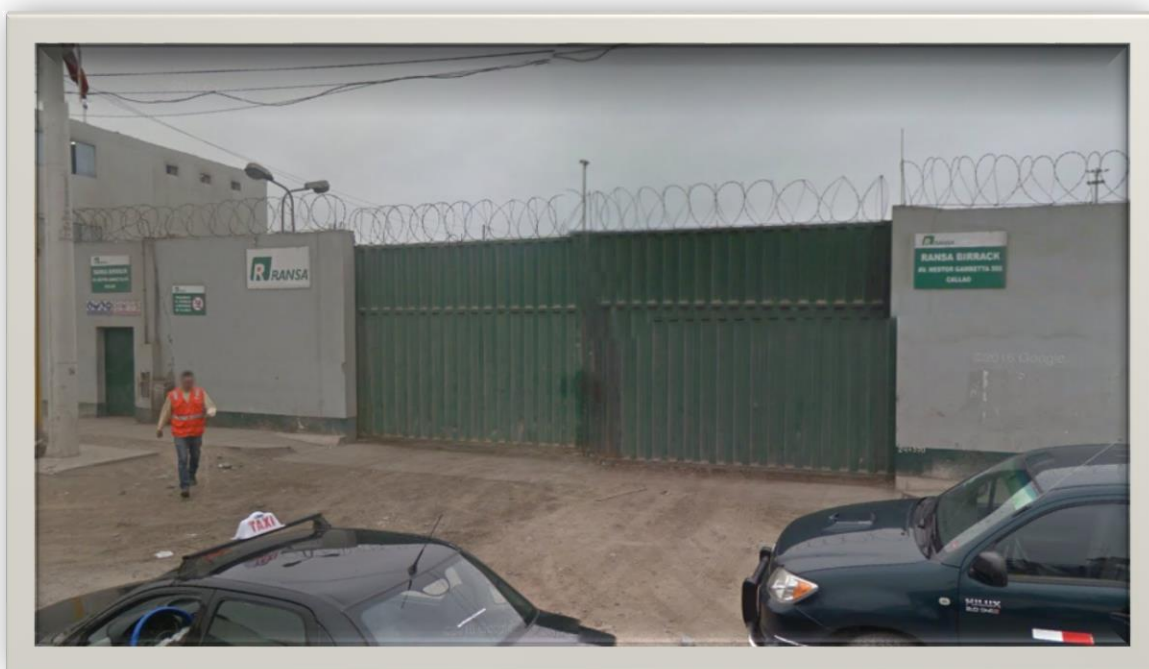
**LOCAL DE LA EMPRESA RANSA COMERCIAL S.A.
AV. ARGENTINA NRO. 2833 PROV. CONST. DEL CALLAO.**



ANEXO Nº 4

LOCAL DE LA EMPRESA RANSA COMERCIAL S.A.

AV. NÉSTOR Nº 588 - PROV. CONST. DEL CALLAO.



NEXO Nº 4

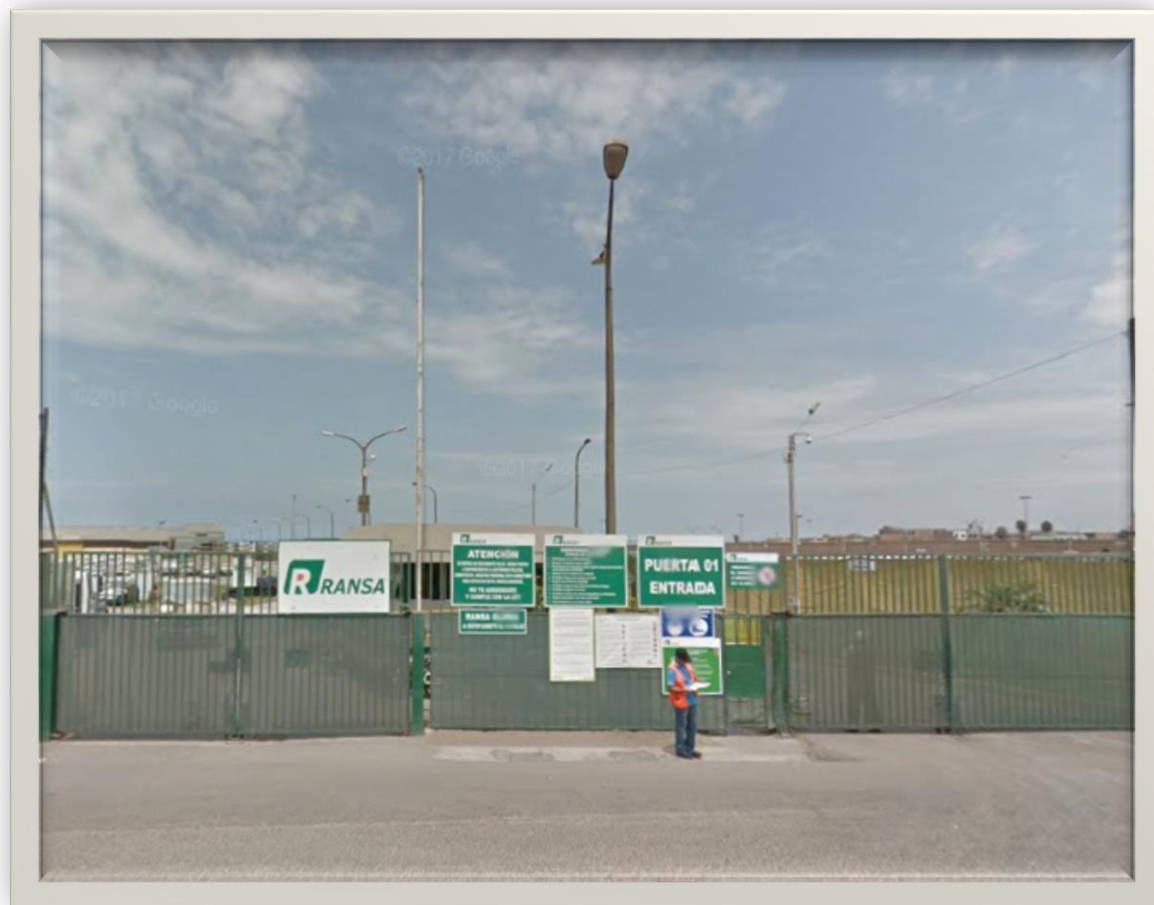
**LOCAL DE LA EMPRESA RANSA COMERCIAL S.A.
AV. NÉSTOR GAMBETA KM. 3.6 - PROV. CONST. DEL CALLAO.**



ANEXO Nº 4

LOCAL DE LA EMPRESA RANSA COMERCIAL S.A.

AV. NÉSTOR GAMBETA KM 14.5 - PROV. CONST. DEL CALLAO.





CARTA DE PRESENTACIÓN

Abogadas:

Jackelini del Carmen Farro Alarcón

María Gloria Flores Ramos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad de Bachiller participante del Primer Taller de Titulación Derecho Lima de la Universidad Peruana Los Andes, en la sede Lima he elaborado mi proyecto de tesis titulado: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO EN LAS EMPRESAS RANSA COMERCIAL S.A. Y NEPTUNIA S.A. EN EL CALLAO PERIODO MAYO 2016- MAYO 2017, cuyo desarrollo me permitirá optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento(s) con los cuales recogeré los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, he considerado conveniente recurrir a su persona.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del (los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Terreros Cuba Walter Robinson

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1:

Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujeto a Modalidad.

Los contratos de trabajo que son sujetos a modalidad se deben realizarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado y la empresas puedan aumentar la producción o también se adquieren nuevos maquinarias y se incrementa nuevos puestos, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va presentar o de la obra que se ha de ejecutar

La desnaturalización se da cuando ciertos elementos de los contratos de trabajo sujetos a modalidad no cumplen con lo establecido en la norma o estas son fraudulentas o simulan con el fin de esconder contratos de trabajo a plazo indeterminado. Para que ello pase se invoca a unos de los principios importantes del derecho laboral que es el principio de primacía de la realidad, este principio se hace valer cuando se produce una discrepancia entre los hechos y lo que indica en los contratos de trabajo, donde se da la preferencia a lo que sucede en la realidad y no en los documentos.

Los contratos de trabajo sujeto a modalidad al convertirse a contratos de plazo indeterminado, la empleadora tiene la obligatoriedad que en caso de despido de algún trabajador debe asumir los costos laborales que es la indemnización por despido arbitrario que es un sueldo y medio por cada año de servicio llegando como máximo 12 sueldos.

De esta manera el trabajador ya no se encuentra indefenso ante un despido intempestivo simulando el término de contrato para no pagar la indemnización que correspondería por ley, obteniendo de esta manera una protección ante un despido intempestivo.

Dimensiones de la variable: Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujeto a Modalidad

Dimensión 1: Tiempo de trabajo.

Se da cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento de su contrato de trabajo sujeto a modalidad, o también de las ampliaciones que se podrían dar los contratos de trabajo de plazo determinado.

Dimensión 2: Continuación laboral

La continuación laboral se da cuando el trabajador continúa trabajado después de terminada la obra o servicio o también después de vencido el replazo o la emergencia.

Dimensión 3: Simulación o Fraude

La simulación o fraude, se configura porque la función del trabajador en los hechos no corresponde al contrato de trabajo firmado o también cuando el empleador busca cubrir con un contrato a plazo indeterminado por un contrato a plazo fijo, para poder desvincularse del trabajador reduciendo costos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO

N°	DIMENSIONE S / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Tiempo de trabajo							
1	¿Firmo contrato después de varios días de vencido su contrato anterior?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA
2	¿Su tipo de contrato modal ha excedido el plazo que le corresponde?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA
3	¿Empezé a trabajar sin haber firmado contrato de trabajo?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA
	DIMENSION 2 Continuación Laboral							
1	¿Sigue trabajando después que terminó la obra, servicio o emergencia que fue contratado?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA
2	¿Trabaja en alguna actividad principal de la empresa?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA
3	¿Le contratan para un trabajo y en la práctica realiza otra?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA
	DIMENSION 3 Simulación o Fraude							
1	¿Ha rotado en diferentes tipos de contrato en el tiempo que trabaja?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA
2	¿Te han contratado para ocupar el puesto trabajador estable?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA
3	¿Le entregan copia de su contrato un vez firmado o dentro de los siguientes días?	x		x		x		APLICAR LA ENCUESTA

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Giona María Flores Ramos
 ABOGADA
 Reg. C.A.L. 76473


 Azulín Del C. Forno Alencá
 ABOGADA
 Reg. C.A.L. 72047

ANEXO 6 	Título: Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	--	---

PROTOCOLO N° 003-2016-SUNAFIL/INH

PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

Aprobado por Resolución de Superintendencia N° 01-2016-SUNAFIL

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	Edward Venero Ramos	Intendente (e) Nacional de Inteligencia Inspectiva	04/05/2016	
Revisado por:	Gilberto Mori Carbonel	Intendente (e) Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	04/05/2016	
	Yilda Haylin Tello Pinto	Intendente Nacional de Prevención y Asesoría	04/05/2016	
	Fanny Elsa Gutarra Vilchez	Intendente de Lima Metropolitana	04/05/2016	
	Hermes Esmith Barrera Montoya	Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	04/05/2016	
	Miriam Isabel Peña Niño	Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica	04/05/2016	
	Ricardo Enrique Pajuelo Bustamante	Secretario General	04/05/2016	
Aprobado por:	Carlos Ernesto Benites Sacavia	Superintendente (e) Nacional de Fiscalización Laboral		

INDICE

1. OBJETIVO	5
2. BASE LEGAL	5
3. ALCANCE	6
4. DEFINICIONES	6
4.1. Causa objetiva en la contratación sujeta a modalidad	6
4.2. Contrato de trabajo sujeto a modalidad	6
4.3. Indicio	6
4.6. Principio de primacía de la realidad	6
4.7. Principio de sigilo profesional	6
5. ABREVIATURAS	6
6. DISPOSICIONES GENERALES	7
7. TRÁMITE DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN O COMPROBATORIAS SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD	7
8. CRITERIOS GENERALES A VERIFICAR EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD	8
8.1. ASPECTOS SUSTANCIALES	8
8.2. ASPECTOS FORMALES	8
8.3. DOCUMENTACIÓN SOLICITADA	9
9. CRITERIOS ESPECÍFICOS A VERIFICAR EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD	9
9.1. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL	9
9.1.1. Contrato por inicio o incremento de actividad	9
9.1.2. Contrato por necesidades de mercado	10
9.1.3. Contrato por reconversión empresarial	11
9.2. CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL	11
9.2.1. Contrato ocasional	11
9.2.2. Contrato de suplencia	12
9.2.3. Contrato de emergencia	12
9.3. CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO	13
9.3.1. Contrato para obra determinada o servicio específico	13



9.3.2. Contrato intermitente	14
9.3.3. Contrato de temporada	14
10. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DE TRABAJADORES CON CONTRATO SUJETO A MODALIDAD	15
10.1. PERIODO DE PRUEBA	15
10.2. CONDICIONES LABORALES	16
10.3. DERECHOS COLECTIVOS	16
10.4. RENOVACIÓN DE CONTRATOS	16
10.5. DERECHOS Y BENEFICIOS ACUMULADOS EN EL TRANCURSO DEL TIEMPO	16
11. DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD	17
12. FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN	19
13. ANEXOS	20
ANEXO 1: INFRACCIONES Y NORMAS INFRINGIDAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD	21
ANEXO 2: CUADRO DE PLAZOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD	23



	Título: Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad	Versión: 01
		Fecha de vigencia:

1. OBJETIVO

Contar con un instrumento técnico normativo que establezca de forma clara y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva en la etapa de actuación inspectiva, previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador con la finalidad de coadyuvar a la verificación eficiente del cumplimiento de las normas laborales vinculadas a los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

2. BASE LEGAL

N°	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	El artículo 22° consagra el derecho al trabajo. El artículo 23° establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
2	Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	Establece la normativa aplicable a los contratos sujetos a modalidad.
3	Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo	Reglamento que complementa la normativa aplicable a los contratos sujetos a modalidad.
4	Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.	Establece las reglas que rigen al procedimiento de inspección del trabajo, así como las infracciones y sanciones aplicables por el incumplimiento de las normas laborales.
5	Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.	El artículo 4° primer párrafo, prescribe lo siguiente: "Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas así como las funciones de orientación y asistencia técnica, en los términos regulados en el artículo 3° de la ley."
6	Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.	El artículo 4° establece como funciones de la SUNAFIL, la fiscalización y orientación de la normativa sociolaboral.
7	Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INI, Reglas Generales para el Ejercicio de la Función Inspectiva, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL.	Instrumento Técnico normativo que establecen las reglas y criterios generales para el ejercicio de la función inspectiva en la etapa de actuación inspectiva, previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador.



3. ALCANCE

- 3.1. El presente Protocolo se aplica a todos los funcionarios y servidores de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento.
- 3.2. La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo monitorea y supervisa su cumplimiento.

4. DEFINICIONES

- 4.1. **Causa objetiva en la contratación sujeta a modalidad:** es la situación prevista por la legislación que justifica la celebración de un contrato sujeto a modalidad y que debe consignarse en el contrato y verificarse en la práctica a efectos de cumplir con el principio de causalidad.
- 4.2. **Contrato de trabajo sujeto a modalidad:** es el contrato celebrado entre el trabajador y el empleador de acuerdo a las distintas modalidades previstas por la legislación correspondiente y con las formalidades que ésta impone. El requisito esencial radica en la causa objetiva.
- 4.3. **Indicio:** es un hecho o circunstancia que en conjunto con otros puede permitir probar algo, a diferencia de la prueba directa que actúa por sí sola.
- 4.4. **Principio de primacía de la realidad:** es el principio ordenador del Sistema de Inspección del Trabajo, en virtud del cual, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.
- 4.5. **Principio de sigilo profesional:** es el principio ordenador del Sistema de Inspección del Trabajo, en virtud del cual, los inspectores comisionados se abstendrán de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas, así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.

5. ABREVIATURAS

- AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo
- LGIT: Ley General de Inspección del Trabajo
- LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- RLGIT: Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- RLFE: Reglamento de Ley de Fomento al Empleo
- SIT: Sistema de Inspección del Trabajo
- SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. El presente Protocolo es un instrumento dinámico que se evalúa y actualiza periódicamente dentro de un proceso de mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo, atendiendo a las modificaciones que se introduzcan en la normativa vigente sobre la materia y los aportes extraídos de los informes mensuales de los inspectores del Trabajo, a nivel nacional, así como los comentarios o sugerencias que realicen los trabajadores y empleadores y/o las organizaciones que los representen.

6.2. Con la finalidad de garantizar la aplicación sistemática de los instrumentos normativos en materia inspectiva, el presente Protocolo tiene como referencia las disposiciones de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INI, sobre "Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva", asimismo, considera las disposiciones normativas que son de mayor uso o que tienen especial relevancia en el desarrollo cotidiano de las actuaciones inspectivas.

6.3. En toda mención que se haga a las Intendencias Regionales debe entenderse incluida la Intendencia de Lima Metropolitana y sus Zonales de Trabajo. Toda mención a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, incluye a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Asimismo, toda mención a los órganos o dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo debe entenderse referida a todas las entidades antes citadas.

6.4. A los efectos del presente Protocolo, con carácter general la mención al "personal inspectivo", "Inspector actuante" o "Inspector comisionado" se entenderá referido de forma indistinta a los servidores que se encuentren dentro de tres grupos ocupacionales correspondientes a la carrera de Inspector de Trabajo: Supervisores, inspectores, inspectores del Trabajo e inspectores Auxiliares, salvo mención expresa de cada uno de estos grupos.

7. TRÁMITE DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN O COMPROBATORIAS SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

7.1. El Inspector comisionado se remite a las reglas establecidas en la Directiva "Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva", en cuanto resulte aplicable. Asimismo, dependiendo de cada caso concreto, evalúa la pertinencia de la modalidad de actuación inspectiva a utilizar a efectos de verificar el uso adecuado de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

7.2. En cuanto a la comprobación de datos, en uso de sus facultades inspectivas, el Inspector comisionado podrá recurrir:

- A la Sub Dirección de Registros Generales del MTPE, o la que haga sus veces en los Gobiernos Regionales;
- A la Oficina de Estadística e Informática del MTPE, o dependencia que gestione la planilla electrónica;
- Al portal web de la SUNAT para acceder a la Ficha RUC del sujeto inspeccionado.

7.3. En cuanto a la visita y/o comparecencia, el recorrido por las instalaciones de la empresa y las entrevistas efectuadas a los trabajadores, representantes de los empleadores y/o trabajadores, así como terceros, de ser el caso, sirven como medios para identificar las labores que efectivamente realizan los trabajadores comprendidos en la investigación. Entre los trabajadores entrevistados se procurará entrevistar al jefe inmediato de los trabajadores materia de investigación, según el caso concreto.

7.4. El inspector comisionado contrasta la siguiente información:

- Las declaraciones del (os) trabajador (es).
- Las declaraciones del (os) representantes del empleador.
- Los hechos verificados mediante la visita inspectiva.
- La documentación recopilada durante la investigación.

7.5. En caso de discrepancia entre la información proporcionada por las personas entrevistadas, prevalecen los hechos observados, tales como: ejecución de las labores, puestos de trabajo, programaciones de trabajo, roles de turno, otros documentos publicados en el área de trabajo y/o que maneje el jefe inmediato.

8. CRITERIOS GENERALES A VERIFICAR EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

8.1. ASPECTOS SUSTANCIALES

8.1.1. El inspector comisionado verificará que los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deben constar por escrito y por triplicado.

8.1.2. El inspector comisionado verificará que los contratos de trabajo sujetos a modalidad contengan una cláusula que detalle en forma clara y precisa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, según el tipo de contrato.

8.1.3. El inspector comisionado, entre otros, podrá solicitar los siguientes documentos:

- a) Contrato de trabajo escrito.
- b) Documentos que acrediten la causa objetiva prevista en el contrato de trabajo.
- c) Relación del personal de la empresa detallando las áreas y puestos de trabajo.
- d) Organigrama de la empresa o cualquier documento que permite identificar la estructura organizacional de la empresa.

8.2. ASPECTOS FORMALES

8.2.1. El inspector comisionado verificará que el empleador cumpla con el registro del contrato dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción ante la AAT.

8.2.2. El inspector comisionado verificará que el empleador cumpla con la entrega de la copia del contrato de trabajo al trabajador, dentro de los tres (03) días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación a la AAT.

8.2.3. El inspector comisionado, entre otros, podrá solicitar los siguientes documentos:

- a) Comprobante de envío del contrato o cargo de la presentación del contrato sujeto a modalidad a la AAT, según corresponda.
- b) Constancia de entrega del contrato de trabajo sujeto a modalidad al trabajador, posterior a la fecha de presentación a la AAT.
- c) Otros que considere necesario.

8.3. DOCUMENTACIÓN SOLICITADA

8.3.1. El inspector comisionado conforme a sus facultades establecidas en el artículo 5° y el deber de colaboración establecido en el artículo 9° de la LGIT, podrá requerir la información idónea y pertinente que permita verificar la causa objetiva que sustenta el contrato modal celebrado entre las partes, pudiendo solicitar, entre otras, la documentación que se indica en los aspectos formales, aspectos sustanciales y en cada uno de los contratos modales señalados en el presente Protocolo.

8.3.2. El requerimiento de la documentación señalada precedentemente será en función a la actividad económica que realiza el empleador y de acuerdo a cada caso concreto, no siendo necesario solicitar toda la documentación en caso sea suficiente la acreditación de la causa objetiva con alguno o algunos de los documentos señalados en cada una de los contratos modales del presente Protocolo.

8.3.3. En caso el empleador no cuente con la documentación señalada y/o en caso lo considere necesario, adicionalmente a los documentos solicitados, el sujeto inspeccionado podrá presentar otros documentos idóneos y pertinentes que acrediten la causa objetiva que determinó la contratación modal celebrada entre las partes; asimismo, la parte trabajadora o sus representantes podrán presentar documentación idónea y pertinente en relación a la fiscalización de los contratos sujetos a modalidad.

9. CRITERIOS ESPECÍFICOS A VERIFICAR EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

9.1. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

9.1.1. Contrato por inicio o incremento de actividad: es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres (3) años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

9.1.1.1. Particularidades del contrato por inicio o incremento de actividad:

- a) Si no se hace mención expresa sobre el tipo de contrato, el Inspector comisionado requiere al empleador para que señale si el contrato se elaboró por el inicio de la actividad productiva, la instalación o apertura de un nuevo establecimiento o mercado, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las actividades existentes dentro de la misma empresa.

9.1.1.2. En caso de inicio de la actividad productiva, el Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

- a) Constancia de inscripción de la constitución de la empresa y/o la escritura pública de constitución de la empresa.
- b) Licencia de funcionamiento municipal y/o autorización de la autoridad competente respecto de la actividad que desarrolla.

9.1.1.3. En caso de instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el Inspector comisionado, además de los documentos antes señalados, podrá solicitar la siguiente documentación:

- a) Documento que acredite la propiedad, posesión o autorización de uso del bien inmueble donde funciona el nuevo establecimiento.

9.1.1.4. En caso de inicio de nuevas actividades o incremento de las actividades ya existentes, el Inspector comisionado, además de los documentos antes señalados, podrá solicitar la siguiente documentación:

- a) Licencia de funcionamiento municipal y/o autorización de la autoridad competente respecto de la nueva actividad que desarrolla.
- b) Registro de compras y ventas.
- c) Guías de remisión.
- d) Facturas y/o comprobantes de pago.

9.1.2. Contrato por necesidades de mercado: es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. El incremento debe ser temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. Es posible utilizarlo para dar cobertura a actividades permanentes.

9.1.2.1. El Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

- a) Documentos que acrediten las variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, inclusive las que son variaciones cíclicas y/o de temporada.



	Título: Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad.	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

- b) Documento que acredite el incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva de la empresa.
- c) Libros contables.
- d) Registro de compras y ventas.
- e) Guías de remisión.
- f) Facturas y/o comprobantes de pago.

9.1.3. Contrato por reconversión empresarial: es aquel contrato que se celebra en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

9.1.3.1. El Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

- a) Constancia de inscripción de la constitución de la empresa y/o la escritura pública de constitución de la empresa.
- b) Licencia de funcionamiento municipal y/o autorización de la autoridad competente respecto de la actividad que desarrolla, siempre y cuando la reconversión empresarial implique el cambio de giro del negocio.
- c) Contratos/Boletas/facturas u otros documentos que acrediten la adquisición o arrendamiento de las maquinarias, equipos, instalaciones o implementación de medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos.
- d) Guía de remisión cuando se trate de la adquisición de las maquinarias y/o equipos.
- e) Libros contables.
- f) Registro de compras y ventas.

9.2. CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

9.2.1. Contrato ocasional: es aquel contrato de trabajo que tiene como fundamento la necesidad de personal para atender necesidades transitorias, distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

9.2.1.1. Particularidades del contrato ocasional:

- a) **Labores habituales:** son las labores que ordinaria o normalmente se desarrollan en la empresa, pudiendo referir a las actividades o procesos principales (propias del giro del negocio) o a las complementarias de carácter permanente.
- b) **Labores no habituales o transitorias:** son las labores extraordinarias y distintas a las que normalmente desarrolla la empresa y que son requeridas de manera temporal.

9.2.1.2. El Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

- a) Acta de constitución societaria, constancia de inscripción de la constitución de la empresa y/o la escritura pública de constitución de la empresa, o fin de identificar la actividad habitual de la organización productiva.
- b) Organigrama de la empresa o cualquier documento idóneo que permita identificar la estructura organizacional de la empresa, con el detalle de las áreas y puestos de trabajo habituales.
- c) Documentos de gestión interna que justifiquen la necesidad transitoria para la cual se contrata al trabajador.

9.2.2. Contrato de suplencia: es aquel contrato que tiene como objeto la sustitución de un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

9.2.2.1. Particularidades del contrato de suplencia:

- a) **Suspensión del contrato:** debe entenderse como la suspensión de las prestaciones y no como la suspensión del vínculo del contrato. Pueden ser tanto suspensiones perfectas como imperfectas (incapacidad temporal para el trabajo, licencias con o sin goce de haber, descanso vacacional, etc.).
- b) **Derecho de reserva del puesto:** el trabajador sustituido tiene derecho a ser reincorporado a su puesto de trabajo una vez que se cumpla o extinga la causa que originó la suspensión de su prestación de servicios.

9.2.2.2. El Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

- a) Documentos idóneos y pertinentes que justifique la necesidad de reemplazar temporalmente al trabajador titular (licencia sindical, descanso médicos, entre otros).

9.2.3. Contrato de emergencia: es aquel contrato de trabajo que tiene como objeto cubrir necesidades empresariales debido a la ocurrencia de acontecimientos extraordinarios, promovidas por caso fortuito o fuerza mayor, con el fin de revertir los perjuicios causados por sucesos extraños sobre la actividad de la empresa. Se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

9.2.3.1. Particularidades del contrato de emergencia:

- a) **Caso fortuito:** es un hecho ajeno a la voluntad de las partes, producido por la naturaleza.



b) **Fuerza mayor:** es un hecho ajeno a la voluntad de las partes producido por un tercero.

9.2.3.2. El Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

a) Documentos pertinentes emitidos por terceros que acrediten la ocurrencia del caso fortuito o fuerza mayor (informe técnico de Defensa Civil, reportes periódicos, entre otros).

9.3. CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

9.3.1. **Contrato para obra determinada o servicio específico:** es aquel contrato que se celebra con objeto previamente establecido y de duración determinada.

9.3.1.1. Particularidades del contrato para obra determinada o servicio específico:

a) **Duración:** su duración será la que resulte necesaria, en este tipo de contrato podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

9.3.1.2. El Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

a) Contrato civil de obra y/o de locación de servicios que contiene la descripción de la ejecución de la obra o el servicio a realizarse, si así fuera el caso.

b) Documentos internos que permitan identificar y acreditar la existencia de la obra o servicio, tales como: el Acuerdo de Directorio, de Gerencia General o el acuerdo de Comité de Gerencia, el memorándum de la gerencia de producción, etc., que autoriza la realización de la obra o la prestación del servicio; las fichas técnicas que describen las obras o servicios desarrollados; las notas técnicas que contienen la definición de los servicios desarrollados, sus detalles y la codificación empleada; o, los partes de producción que indican la obra o servicio específico a la que están asignados los trabajadores contratados.

c) Documentos internos que permitan identificar las labores realizadas por cada uno de los trabajadores en la obra o servicio específico; en particular lo que describen el puesto de trabajo, las actividades y tareas desarrolladas por cada trabajador, los requerimientos de personal, las fichas técnicas de seguimiento del servicio y cualquier otro documento complementario.

d) Documento o comprobante de pago que se emite por la ejecución de la obra, o el servicio brindado a terceros, entre otros.



9.3.2. Contrato intermitente: se celebra para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

9.3.2.1. Particularidades del contrato intermitente:

a) **Requisito esencial:** en el contrato escrito que se suscriba debe consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

b) **Derecho de preferencia:** este contrato puede efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación. El término para ejercitar el derecho preferencial es de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en la empresa.

9.3.2.2. El Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

a) Documentos internos que permitan identificar las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

b) En caso el trabajador cuenta con el derecho de preferencia el Inspector comisionado debe solicitar los documentos que acrediten que el empleador comunicó oportunamente la reanudación de la actividad.

9.3.3. Contrato de temporada: es aquel contrato celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. Asimismo, este contrato puede utilizarse para dar cobertura a incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. Igualmente, se asimilarán al contrato de temporada las actividades feriales.

9.3.3.1. Particularidades del contrato de temporada:

a) **Requisitos esenciales:** en el contrato escrito que se suscriba debe constar necesariamente la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa o establecimiento y la naturaleza de las labores del trabajador.

b) **Derecho de preferencia:** debe considerarse que si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas



consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes. Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido, el trabajador debe presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

9.3.3.2 El Inspector comisionado, entre otros documentos, podrá solicitar la siguiente documentación:

- a) Documentación pertinente que acredite la ocurrencia de la temporada y que detalla las unidades productivas integradas a la misma, su duración y los puestos de trabajo comprendidos.
- b) Organigrama de la empresa o cualquier documento idoneo que permita identificar la estructura organizacional de la empresa, con el detalle de las áreas y puestos de trabajo habituales.
- c) Nivel de producción o de ventas de la empresa, así como la revisión de los ciclos en los últimos tres (3) años previos a la realización de la inspección, en contraste con la producción o ventas en el resto del año fiscal. En el caso de empresas con menor tiempo de existencia se realiza la misma comparación durante toda su vida de operaciones.
- d) Documentos internos que permitan identificar las tareas, actividades o funciones que desarrolla el trabajador en el puesto de trabajo de temporada, tales como la descripción del puesto, descripción de actividades y tareas por trabajador, requerimiento de personal, ficha técnica en seguimiento del servicio y cualquier otro documento complementario.

10. DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DE TRABAJADORES CON CONTRATO SUJETO A MODALIDAD

10.1. PERIODO DE PRUEBA

10.1.1. El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

10.1.2. El periodo de prueba solo se establece en el contrato de trabajo sujeto a modalidad primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente. En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los

periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la LPCL y el RLFE¹.

10.2. CONDICIONES LABORALES

10.2.1. De acuerdo a lo establecido en el artículo 79° del LPCL, los trabajadores contratados temporalmente tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada. En tal sentido, el Inspector comisionado verifica que el contrato de trabajo señale expresa y claramente las condiciones de la relación laboral.

10.3. DERECHOS COLECTIVOS

10.3.1. Todo trabajador contratado bajo modalidad tiene derecho a la libre sindicación, negociación colectiva y huelga. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad no puede utilizarse para afectar los derechos colectivos de los trabajadores.

10.3.2. En el marco de una orden de inspección y en aplicación de la facultad de iniciativa establecida en el literal e) del artículo 12° de la LGIT, el Inspector comisionado podrá solicitar la ampliación de materias, si existen pruebas indubitables que demuestren que los contratos de trabajo sujetos a modalidad y/o sus renovaciones vienen siendo utilizados para afectar los derechos colectivos de los trabajadores.

10.4. RENOVACIÓN DE CONTRATOS

10.4.1. La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades exigidas para la celebración del contrato inicial, conforme a lo establecido en el artículo 87° del RLFE, por lo tanto, según lo establecido en el artículo 72° de la LPCL las renovaciones deben contener también la causa objetiva que la sustente. En tal orden de ideas, el Inspector comisionado debe verificar que las renovaciones de los contratos modales contengan los requisitos formales establecidos.

10.5. DERECHOS Y BENEFICIOS ACUMULADOS EN EL TRANCURSO DEL TIEMPO

10.5.1. El artículo 58° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, señala que tratándose de los contratos sujetos a modalidad no procede el pago directo de la compensación por tiempo de servicios cuando la duración del contrato original, con o sin prórrogas, sea mayor a seis (6) meses. Por otro lado, el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, señala que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días de descanso vacacional por cada año completo de servicios siempre que cumpla el record vacacional.

¹ Artículos 10° y 15° de la LPCL y artículos 16°, 17° y 89° del RLFE.
² Artículo 25°, numeral 10 del ALGIT.

10.5.2. Con la finalidad de cautelar el cumplimiento de las normas antes mencionadas (compensación por tiempo de servicios, el derecho al descanso vacacional y el derecho al pago de la indemnización vacacional), el Inspector comisionado verifica que el empleador efectúe una liquidación de beneficios sociales solo al finalizar la relación laboral y no por cada contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito, ello en virtud del principio de continuidad. Para ello, el Inspector comisionado debe verificar la planilla electrónica y las respectivas constancias de altas y bajas del trabajador.

11. DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

11.1. Conforme a lo establecido en el artículo 77° de la LPCL, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada, en los siguientes casos:

11.1.1. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

11.1.2. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.

11.1.3. Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y, al mismo tiempo, el trabajador contratado continúa laborando.

11.1.4. Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la LPCL.

11.2. Entre otros supuestos, la desnaturalización puede ocurrir:

11.2.1. Si el trabajador desempeña tareas o actividades manifiestamente distintas a las previstas en su contrato de trabajo sujeto a modalidad.

11.2.2. Si se verifica la prestación de servicios sin haberse suscrito el contrato de trabajo sujeto a modalidad o su respectiva prórroga.

11.2.3. Si se contrata a un trabajador que se encontraba con un contrato a plazo indefinido, bajo un contrato sujeto a modalidad antes de transcurrido un (1) año del cese.

11.2.4. En el contrato por inicio o incremento de actividad:

a) Si no se acredita el inicio de la actividad productiva, la instalación o apertura de un nuevo establecimiento, el inicio de operaciones en un nuevo mercado, o el incremento de las actividades dentro de la misma empresa.

11.2.5. En el contrato por necesidades de mercado.

- a) Si se demuestra que durante el periodo de contratación o como efecto del mismo no se produjo ningún incremento de la producción o de las actividades del empleador.
- b) Si se demuestra que el incremento de la producción o de las actividades es cíclico o estacional (y no coyuntural).
- c) Si se demuestra que no existe una variación de la demanda del mercado o esta es no sustancial.

11.2.6. En el contrato de reconversión empresarial:

- a) Si no se acredita la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, o una variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

11.2.7. En el contrato ocasional:

- a) Si el trabajador realiza actividades de carácter permanente o habitual en la empresa, sean principales o complementarias.
- b) Si existen otros trabajadores que vienen desempeñando las mismas actividades que realiza el trabajador con contrato ocasional.
- c) Si se excede el plazo de contratación máxima de seis (6) meses en un año calendario, en un solo contrato o sumados los plazos de dos o más contratos, continuos o con intervalos.

11.2.8. En el contrato de suplencia:

- a) Si el trabajador realiza labores distintas a las que desarrolla el trabajador suplido.
- b) Si no se consigna en el contrato respectivo el nombre del trabajador suplido y/o no se identifica el puesto de trabajo que desempeña.

11.2.9. En el contrato de emergencia:

- a) Si se continúan con las labores, concluida la emergencia por caso fortuito o por fuerza mayor.
- b) Si no se acredita la situación de caso fortuito o fuerza mayor alegada como causa de la contratación sujeta a modalidad, o no se demuestra su carácter imprevisible, irresistible e inevitable, no imputable al propio empleador.
- c) Si la vigencia del contrato excede la duración de la emergencia.

11.2.10. En el contrato intermitente:

- a) Si de la liquidación de beneficios sociales, boletas de pago, planilla electrónica, registro de control de asistencia o cualquier otro documento evidencian la inexistencia de periodos de inactividad.
- b) Si no se acredita la existencia de necesidades empresariales permanentes pero discontinuas.

11.2.11. En el contrato para obra determinada o servicio específico:

- a) Si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio específico materia de contrato, sin haberse operado renovación alguna.

11.2.12. En el contrato de temporada:

- a) Si las actividades a las que se da cobertura mediante el contrato son habituales, continuas y no propias de una época del año o sujetas a repetición por ciclos.
- b) En el caso de empresas dedicadas a actividades educativas los períodos académicos no pueden ser considerados como necesidades temporales que se repiten en todos los períodos del año, sino más bien es considerado una actividad habitual y continua.

11.3. Asimismo, el inspector comisionado podrá considerar como indicios de desnaturalización (después de su evaluación en conjunto con otros medios probatorios), los siguientes:

11.3.1. La modificación de la modalidad de contratación cuando esté aun vigente y como consecuencia de ello varían las condiciones originales pactadas por las partes.

11.3.2. La contratación de un trabajador mediante un contrato sujeto a modalidad para un puesto de trabajo que anteriormente ha sido ocupado por un trabajador a plazo indefinido, siempre que este puesto de trabajo de cobertura a necesidades permanentes de la unidad productiva, salvo sea contratado bajo la modalidad de suplencia.

12. FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

12.1. Concluidas las actuaciones inspectivas de investigación y comprobatorias, el inspector comisionado emite, de ser el caso, las medidas inspectivas, Acta de infracción o informe de actuaciones inspectivas, según corresponda, sujetándose a las reglas establecidas en la Directiva "Reglas Generales para el ejercicio de la función inspectiva", en cuanto le sea aplicable.

12.2. Sin perjuicio de lo señalado, cuando verifique la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad, el inspector comisionado a través del requerimiento directo al sujeto inspeccionado solicita la modificación de datos del trabajador en el T-Registro en lo relacionado al tipo de contrato de trabajo, con el objeto de que se consigne el contrato desnaturalizado como contrato a plazo indeterminado.

12.3. El inspector comisionado debe señalar en el Acta de infracción el supuesto de desnaturalización, simulación o fraude detectado.

* Artículo 20º, numeral 20.3 del RUGIT: "Las medidas de requerimiento son ordenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al trabajador (...) se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda".



12.4: En la medida inspectiva de requerimiento y en el Acta de infracción que extienda, el inspector comisionado debe detallar y describir de forma clara, precisa y concisa los hechos o actos constitutivos de infracciones en materia de relaciones laborales referidas a la contratación sujeta a modalidad, las normas vulneradas y el numeral respectivo del reglamento que tipifica a tales hechos o actos como infracción. A estos efectos, podrá tener en cuenta la información detallada en el Anexo 1.

13. ANEXOS:

- Anexo 1:** Infracciones y normas infringidas en los contratos de trabajo sujeto a modalidad
- Anexo 2:** Cuadro de plazos de los contratos de trabajo sujeto a modalidad.

ANEXO I

INFRACCIONES Y NORMAS INFRINGIDAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD

	INFRACCIÓN EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES	NORMAS INFRINGIDAS
LEGE	<p>Artículo 23°, numeral 23.2, del RLGIT. "No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo. (...)"</p>	<p>Artículo 83° del Reglamento. "El empleador deberá entregar al trabajador, copia del contrato de trabajo, dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo."</p>
GRABE	<p>Artículo 24°, numeral 24.7, del RLGIT. "(...) no presentar una copia de los mismos (de los contratos de trabajo) ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro."</p>	<p>Artículo 73° de la LPCL. Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.</p> <p>Artículo 81° del Reglamento. La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo de los contratos sujetos a modalidad, para fines de conocimiento y registro, según el artículo 107 de la Ley, se efectuará dentro de los 15 días naturales de su suscripción. El incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente.</p>
MULTA GRABE	<p>Artículo 25°, numeral 25.5, del RLGIT. "El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación."</p>	<p>Artículo 22° de la Constitución Política del Perú. "El Trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."</p> <p>Artículo 23° de la Constitución Política del Perú. "(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."</p> <p>(...)"</p> <p>Artículo 4° de la LPCL. "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El Contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. EL primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece."</p> <p>(...)"</p> <p>Artículo 72° de la LPCL. "Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral."</p> <p>Artículo 77° de la LPCL. "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada."</p>

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley."

Artículo 84° del Reglamento. "El periodo de prueba solo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente."



ANEXO 2

CUADRO DE PLAZOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD

TIPO	MODALIDAD DEL CONTRATO	DURACIÓN MÁXIMA (*)	ARTÍCULO DE
TEMPORAL	Por inicio o incremento de actividad	3 años.	Artículo 57° de la LPCL
	Por necesidades de mercado	5 años.	Artículo 58° de la LPCL
	Por reconversión empresarial	2 años.	Artículo 59° de la LPCL
ACCIDENTAL	Ocasional	6 meses al año.	Artículo 60° de la LPCL
	De suplencia	La que resulte necesaria según las circunstancias.	Artículo 61° de la LPCL Artículo 77° del Reglamento
	De emergencia	La que resulte necesaria según la emergencia.	Artículo 62° de la LPCL Artículo 78° del Reglamento
SERVIDIO O OTRA	Para obra determinada o servicio específico	La que resulte necesaria para la conclusión de la obra o servicio.	Artículo 63° de la LPCL Artículo 79° del Reglamento
	Intermitente	No tiene plazo de duración máximo.	Artículos 64° al 66° de la LPCL Artículo 80° del Reglamento
	De temporada	Depende de la duración de la temporada. Puede contratarse todas las temporadas al mismo trabajador.	Artículos 67° al 71° de la LPCL

(*) Podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que, en conjunto no superen la duración máxima de 5 años.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
COMISIÓN REORGANIZADORA
FILIAL LIMA

Lima, 22 de agosto del 2017

Carta No. 024-2017-DFD-UPLA

Señor
MARCO AVILA
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE RANSA COMERCIAL S.A

Asunto: Carta de presentación para recolección
de datos de proyecto de Investigación

Presente.-

Previo cordial saludo por intermedio del presente, tengo a bien presentar al bachiller TERREROS CUBA WALTER ROBINSON identificado con DNI Nro. 25763925 quien viene ejecutando su proyecto de investigación titulado "DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO EN LAS EMPRESAS RANSA COMERCIAL S.A Y NEPTUNIA S.A EN EL CALLAO PERIODO MAYO 2016 MAYO 2017" en tal sentido solicito brindar el acceso a las instalaciones de su representada así como que brinde las facilidades a nuestro bachiller para que dicha investigación se logre consolidar durante los meses de agosto y setiembre de presente año.

Agradecida por el apoyo brindado, aprovecho la oportunidad para testimoniar mi especial deferencia a su persona.

Atentamente;




Dra. América Chumpen Elera
Presidenta de la Comisión Reorganizadora
De la Filial Lima



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
COMISIÓN REORGANIZADORA
FILIAL LIMA

Lima, 01 de Septiembre del 2017

Carta No. 024-2017-DEF-UPLA

Señor
RUFINO CONTRERAS
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEPTUNA S.A

Asunto: Carta de presentación para recolección
de datos de proyecto de Investigación


Presente.-

Previo cordial saludo por intermedio del presente, tengo a bien presentar al bachiller TERREROS CUBA WALTER ROBINSON identificado con DNI Nro. 25763925 quien viene ejecutando su proyecto de investigación titulado "DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO EN LAS EMPRESAS RANSA COMERCIAL S.A Y NEPTUNA S.A EN EL CALLAO PERIODO MAYO 2016 MAYO 2017" en tal sentido solicito brindar el acceso a las instalaciones de su representada así como que brinde las facilidades a nuestro bachiller para que dicha investigación se logre consolidar durante los meses de Septiembre y Octubre del presente año.

Agradecida por el apoyo brindado, aprovecho la oportunidad para testimoniar mi especial deferencia a su persona.

Atentamente;




Dra. Amelia Chumpen Elera
Presidenta de la Comisión Reorganizadora
De la Filial Lima

cc Archivo