



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
Abogado**

Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal
Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

AUTOR:

Valverde Pariona, Giovanni Cristopher ([ORCID: 0000-0001-9320-5280](https://orcid.org/0000-0001-9320-5280))

ASESOR:

Dr. Gamarra Ramón, José Carlos ([ORCID: 0000-0002-9159-5737](https://orcid.org/0000-0002-9159-5737))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral - flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación
colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mi padres quienes con su sacrificio y confianza hacia mi persona, han forjado un profesional con valores y ética.

Agradecimiento

En esta etapa, debo agradecer de manera infinita a mi familia; Víctor (padre), Elvira (madre) y Víctor (hermano) por esperar un largo camino para llamarme Licenciado en Derecho. Sin lugar a dudas, esto tampoco sería posible sin mis amigos, quienes forman parte de mi familia; Juan, Roberto, Gian, Manuel, Pierina, Maritza y Sheley. Así también, para aquellas personas que fueron parte de mi formación. Muchas gracias.

Índice de contenido

	pág
Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de gráficos y Figuras	vi
Índice de abreviaturas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	13
3.3. Escenario de Estudio	14
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Caracterización de sujetos.....	15
Tabla 2. Validación de Instrumentos.....	17

Índice de gráficos y Figuras

Pág.

Figura 1. Categorías y subcategorías.....	14
---	----

Resumen

La presente investigación titulada “Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019”, la cual se elaboró para obtener el título profesional de abogado, tiene como objetivo de demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo donde la misma no tiene ninguna vinculación directa en su espíritu finalista.

De la misma manera, la metodología esbozada para la presente investigación fue el enfoque cualitativo, siendo el tipo de investigación básica (pura) establecido en la teoría fundamentada. Estos mecanismos nos permitirán realizar un estudio correcto e idóneo sobre la información recopilada mediante los instrumentos de recolección de datos. De esta manera, mediante un análisis demostrativo se obtuvo como resultado que la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo, encubre la arbitrariedad de prohibir la estabilidad laboral del trabajador administrativo al no presentar una conexidad entre sus funciones y la finalidad de la causa objetiva de la disposición mencionada con antelación.

Finalmente, se llegó a la conclusión que la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo, resultaría arbitraria al impedir la estabilidad laboral.

Palabras claves: Decreto Ley, causa objetiva, estabilidad laboral, conexidad.

Abstract

The present investigation entitled "Application of the Objective Cause of Decree Law 22342 to the Administrative Personnel of the Company Topy Top SA, 2019", which was prepared to obtain the professional title of lawyer, aims to demonstrate the improper application of the cause objective of Decree Law 22342 to administrative personnel where it does not have any direct link in its finalist spirit.

In the same way, the methodology outlined for the present investigation was the qualitative approach, being the type of basic (pure) investigation established in grounded theory. These mechanisms will allow us to carry out a correct and suitable study on the information collected through the data collection instruments. In this way, through a demonstrative analysis, it was obtained as a result that the application of the objective cause of Decree Law 22342 to administrative personnel, conceals the arbitrariness of prohibiting the job stability of the administrative worker by not presenting a connection between his functions and the purpose of the objective cause of the provision mentioned in advance.

Finally, the conclusion was reached that the application of the objective cause of Decree Law 22342 to administrative personnel would be arbitrary by impeding job stability.

Keywords: *Decree Law, objective cause, job stability, connectedness.*

I. INTRODUCCIÓN. - A lo largo del tiempo, el Derecho al Trabajo ha logrado ser un derecho fundamental de todo sujeto de derecho, sin discriminar el puesto, remuneración y/o condición académica. Estos derechos han sido amparados en los Tratados Internacionales como la Organización Internacional del Trabajo con la abreviatura OIT, el Pacto de San José, el Protocolo de San Salvador y La Convención Americana de los Derechos Humanos y ratificados por el Gobierno del Perú. Siendo así, el Estado peruano ha legislado al respecto de los distintos regímenes especiales en el ámbito laboral, donde se detallan la agrícola, pesquera y de exportación de productos no tradicionales, entre otros.

No obstante, la presente investigación se extendió en la problemática que existe en el régimen de exportación de productos no tradicionales regulado por el DL N° 22342. De esta manera, el citado decreto enfatizó en su articulado 32° la causa objetiva donde concurre la finalidad de esta norma, pudiendo ser renovados cuantas veces sean necesarios para satisfacer la necesidad del empleador que exporta productos no tradicionales. Dado que, en la línea jurisprudencial se ha determinado que no hay ninguna restricción ni límite para sus renovaciones, con la acreditación de los elementos del artículo 32°.

La causa objetiva del artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 es aplicado al trabajador quién realiza la actividad directa como el personal manual u obreros. Así también, permite la contratación de personal eventual, no precisando la actividad directa que debe existir con el producto de exportación no tradicional, este Decreto Ley fue publicado por un Gobierno dictatorial, entendiéndose que no se encuentra la presencia de un Congreso para efectuar la exposición de motivos y entender el espíritu de la norma, dificultando su interpretación. Es decir, el empleador indebidamente aplicaba la causa objetiva al personal administrativo donde sus funciones no son directamente vinculadas a la realización de la causa objetiva que predica el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342. Es así que, **la problemática generada** fue por el error en la aplicación del Decreto Ley N° 22342, puesto que se aplicaba de manera indebida la causa objetiva del artículo 32° al personal que no tiene un vínculo directo con el referido articulado. De esta manera, se generaba una vulneración a la estabilidad laboral del personal administrativo, al encubrir una actividad permanente de la empresa y propiciar la no renovación del personal en

las veces que requiera el empleador, basándose en la temporalidad de los elementos del artículo 32°.

Por lo cual, se generó el **cuestionamiento del problema** ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019? De la misma manera, se presenta como **problema específico 1**, ¿de qué manera se demuestra la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019?, y como **problema específico 2**, ¿cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019?

Por lo expuesto, es de menester señalar que la presente investigación contuvo una **justificación** debidamente sustentada, la cual posee un **enfoque teórico**, donde se obtuvieron respuestas y resultados que contribuirán en un aporte teórico relevante al conocimiento, en base a los efectos que genera la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019. Frente a ello, proponer la debida aplicación del Decreto citado. Asimismo, mediante la presente investigación se realizaron contribuciones teóricas, producto de una larga información dogmática y doctrinaria. De modo que, se tienen los recursos de investigaciones previas, necesarios para obtener el desarrollo de los conceptos relacionados con las categorías y subcategorías de estudio.

En la misma línea de ideas, la presente investigación también se justificó desde un **enfoque práctico**. La misma se realizó para poder determinar los efectos que genera la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019. Frente a ello, proponer la debida aplicación del Decreto Ley N° 22342. De esta manera, se evita la desnaturalización de contratos y la inestabilidad laboral, generando una interpretación armónica en el Derecho.

Por último, al respecto de la justificación desde un **enfoque metodológico**, la investigación presentó como título como la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342, donde este puede ser utilizado por investigadores de la materia u otra relacionada entre sí. Además, puede ser de gran uso en las investigaciones posteriores en la búsqueda de su correcta aplicación. Una vez que

sea demostrada su validez y confiabilidad, e inclusive como fuente datos para los operadores del derecho.

Es por ello, que en cuanto a los objetivos, se presentó como **objetivo general**: Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019. Asimismo, se estableció como **objetivo específico 1**: Demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019. El **objetivo específico 2**: Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019.

Es así, que en base a los objetivos propuestos en la presente investigación se desarrollaron **supuestos** jurídicos, que serán las respuestas futuras a las que queremos llegar a través del desarrollo del estudio. Tenemos como **supuesto jurídico general**: la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo, estaría generando la desnaturalización del contrato laboral y consecuentemente la inestabilidad laboral al personal administrativo donde sus funciones no aplican para el régimen de exportación de productos no tradicionales de la norma referida. A su vez, se tiene como **supuesto jurídico específico 1**: donde se buscó demostrar la indebida la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo, esta fue mediante el Principio de Primacía de la Realidad, cuando los hechos realizados por el trabajador conllevan a un distanciamiento de la documentado en el contrato de trabajo, es decir, las funciones y la causa objetiva no se encuentran relacionadas directamente. Peor aún, cuando los requisitos del artículo 32 no cumplen con la temporalidad de las funciones que realiza el trabajador administrativo.

Finalmente, como **supuesto jurídico específico 2**: la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 se identificó mediante el aspecto contractual donde el empleador inserta de manera indebida la causa objetiva del artículo 32 de la referida norma en un contrato modal del Decreto Legislativo 728. Es decir, hace extensivo de la temporalidad del artículo 32 para todo trabajador de la empresa, tanto los obreros como el personal administrativo. Generando la inestabilidad laboral del trabajador, coligiéndose en una desnaturalización de contrato de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO. – Siendo así, es relevante distinguir y detallar los antecedentes consistentes en tesis y artículos previos, así como a nivel internacional como nacional elaboradas por distintos autores, con la finalidad de complementar los objetivos planteados en la presente investigación. En ese sentido, en el ámbito internacional; la investigación del autor Milciades José Benítez Yambay (2012) mediante su trabajo de investigación de la Universidad de Alcalá del país de España, en su tesis para obtener el grado de Doctor, titulado “*Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay*” cuyas conclusiones se establecieron en la formación de los elementos contractuales para los contratos temporales, con la finalidad de otorgarles una identidad propia al referido contrato. En efecto, el autor enfatizó como conclusión general de su problemática que la identificación de los elementos naturales del contrato es una función directa de la doctrina.

La autora Lisbeth Milena Chirinos Portillo (2013) de la Universidad del Zulia de Venezuela, a través de su revista indexada “Revista de Ciencias Sociales (Ve)”, presentó su artículo titulado “*Política de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral*”. La cual, la autora recomendó categorizar el contrato de trabajo, lo que lograría tener un abanico de prestaciones de servicios con condiciones de trabajos humanas. Esta categorización pretendió atender a los sujetos que prestan el servicio y la forma que la realizan, siendo la finalidad del contrato que la actividad realizada sea de acuerdo a la prestación del servicio.

Por otro lado, el mismo autor Irureta Uriarte Pedro (2013) de la Universidad Alberto Hurtado de Santiago de Chile, a través de su revista jurídica indexada “Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso”, con título “*Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La Especial situación del sujeto contratante*”. El autor realizó un análisis profundo de la simulación y la apariencia jurídica en el ámbito laboral. Este tuvo como una conclusión dura de resolución de conflictos con la aplicación del principio de primacía de la realidad.

La autora Carmen Macías Vázquez (2013) del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM de México, en su revista jurídica indexada “Revista Latinoamericana de Derecho Social” con título “*Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente*”. La disyuntiva que presentó la autora fue producto de que el

ordenamiento jurídico laboral salvaguarda los derechos laborales. En la práctica se ha dejado despojado los principios rectores (la estabilidad laboral), posicionando las contrataciones sujetas a una temporalidad.

Por otro lado, Jorge Toyama (2012) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, a través de su revista indexada "Revista de la facultad de Derecho" presentó su artículo de investigación "*Validez y eficacia del contrato de trabajo*". En el cual el autor sugirió que al no haber una regulación específica al respecto de la validez y eficacia del contrato de trabajo. Esto fue posible cuando se trasladaban las reglas del Código Civil al Derecho Laboral, hecho que ocurría al momento de suplir un vacío normativo.

En el mismo segmento, los autores Sánchez, Reyes, Antunez, Godínez y Silva (2016) en su revista Labor reform in Mexico, ¿Solution to social justice? The author analyzed the Mexican labor reform in protection of labor stability. For its part, it was concluded that unemployment and lack of social protection hinders the exercise of other rights, creating a factor of employment discrimination. [El autor analizó la reforma laboral mexicana en protección a la estabilidad laboral. Por su parte, se concluyó que el desempleo y la falta de protección social dificultan el ejercicio de otros derechos, creando un factor de discriminación laboral].

Los autores Kim, Tonelli y Silva. (2016) in their article from formal to informal: Executives who migrated to flexible work. The purpose of the research work was to understand the behavioral changes that employees make to face the reality of these new flexible work models. Its participants were 30 executives, who migrated from formal employment contracts to jobs with flexibility. Consequently, the author concluded that the discussion lies in the precarious nature of the work and the informal contracts on the flexible use of work. [El propósito del trabajo de investigación fue comprender los cambios de comportamiento que necesitan los ejecutivos para hacer frente a la realidad de estos nuevos modelos flexibles de trabajo. Sus participantes fueron 30 ejecutivos, quienes migraron de contratos formales de empleo a puestos de trabajo con flexibilidad. Consecuentemente, el autor concluyó que la discusión radica en el carácter precario del trabajo y los contratos informales al respecto del uso del trabajo flexible].

Ahora bien, al respecto del **ámbito nacional**, la autora Ruth Elizabeth Vargas Guevara (2017) en su tesis para obtener el grado de Profesional de Abogada de la

Universidad César Vallejo, sede Lima, titulado “*Desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores textiles de San Juan de Lurigancho - 2017*”. Presentó como objetivo general describir la desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores textiles, siendo su investigación cuantitativa a nivel descriptivo. Su población fue de la empresa Topy Top S.A. con un total de 57 personas, La misma llegó a la conclusión que los contratos de trabajo de exportación de producto no tradicional, se vienen desnaturalizando por no plasmar los requisitos que ordena el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342.

La autora Grecia Melissa Campos Luna (2018) en su tesis para obtener el grado de Profesional Abogado de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo - Perú, titulado “*El Principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016*”. La finalidad del presente trabajo de investigación fue demostrar que la aplicación del principio en comentario otorga seguridad jurídica a los trabajadores. De esta manera, la autora concluyó que, el citado principio tuvo como finalidad de evitar que el empleador encubra una relación jurídica laboral.

Consecuentemente, habiéndose insertado materiales de tesis tanto internacionales como nacionales que apoyen la investigación, es necesario desarrollar **las teorías y enfoques conceptuales**, cuando se habla de la **aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342**. Por ello, es menester de conceptualizar **la definición del contrato de trabajo**, precisado por los autores García, De Lama y Quiroz refirieron que su relevancia se destaca por los efectos que se generan por la celebración del contrato de trabajo, tanto por el empleador y el trabajador (2016). Cada uno debe cumplir obligaciones que emana del contrato de trabajo con el límite de la dignidad de la persona.

Continuando la línea de ideas sobre el contrato de trabajo, la autora Añez (2016) refirió que los vínculos contractuales afinadas entre las partes, se manifiesta en un convenio o contrato de trabajo, donde se precisan los deberes y derechos del empleador y trabajador. En total acuerdo, cuando las partes suscriben el contrato de trabajo, estas se encuentran inmersas en cumplir con lo plasmado en el documento, dejando de lado lo que no se encuentra celebrado. Al respecto de los **contratos temporales**, Pasco (2012) Siendo así, mediante contratos temporales

sin la debida acreditación, generaría una apariencia de desnaturalización, puesto que, en realidad el contrato debió iniciarse de modo indeterminado por la actividad permanente que realizará el trabajador. La falta de causalidad de los contratos laborales bajo temporalidad, genera la desnaturalización de su causa objetiva, deviniendo en un contrato a plazo indeterminado. El autor Bel (1992) manifestó que la contratación laboral temporal abre las oportunidades en favor del empresario para evitar la contratación estable. La norma misma permite que la contratación laboral atribuya una flexibilidad en las contrataciones, apareciendo la contratación temporal. Esta tipología es en beneficio al empleador, perjudicando la inestabilidad del trabajador.

Asimismo, el autor Vega (2011) señaló que es necesario reflexionar lo que para el trabajador le resulta importante estar vinculado en una empresa mediante determinado contrato de trabajo. Bajo el modo de contrato de trabajo, el trabajador logra verse identificado cuando su empleador manifiesta la buena fe contractual. Por otro lado, la autora Gómez (2013) señaló que en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 de Colombia, se predica a las empresas usuarias quiénes contratan a las empresas de servicio temporal, con la finalidad de cubrir labores de temporalidad determinada. Es decir, la temporalidad en el país de Colombia descansa en cubrir una necesidad específica por las empresas contratantes o cuando se deba reemplazar un personal. La legislación colombiana determina a las empresas temporales quienes consiguen el personal temporal.

Por otro lado, el autor Passalacqua (2014) refleja al vínculo laboral de modo temporal como un sinónimo de precariedad, teniendo como esperanza ostentar un puesto fijo. El contrato temporal genera un inmenso deterioro entre las partes vinculantes de un contrato de trabajo, generando una inestabilidad. Siguiendo en la misma discusión, la autora Richter (2013) manifestó que los contratos de trabajo de periodicidad temporal permanecen en el derecho del trabajo, con el obstáculo de que se ostente menos protección laboral. A referencia de lo comentado, el efecto de un contrato temporal es la inestabilidad laboral, donde el trabajador debe encontrarse a expensas de una probable renovación.

Por otro lado, en referencia a **la causalidad de contrato de trabajo** el autor Arce (2008) señaló que la mínima información que debe precisar un contrato de trabajo es el objeto y duración, sin alejarse de las labores que el trabajador

realizará. Es decir, la causa objetiva del régimen de exportación de productos no tradicionales, de una actividad definida para trabajadores que realizan una actividad manual, no debería aplicarse a los contratos del personal administrativo. Mayor abundancia, el personal administrativo, realiza una actividad de contexto analítico y su función es predominantemente permanente y no eventual como se señala en el artículo 7° del Decreto Ley N° 22342 (anexo 5). Por lo que, también el autor Reynoso (2011) precisó que mediante la indicación de las funciones que realizara el trabajador debe existir una coherencia, en base a evitar la ambigüedad de la función a realizar. La función de un trabajador de una empresa exportadora de productos no tradicionales debió estar directamente identificada a la elaboración del producto sin demostrar ambigüedad con un personal distinto.

Al respecto de **las categorías de los trabajadores** los autores González y Tarazona (2017) precisaron cuatro categorías de trabajadores: Obreros: realizan las actividades de mano directa, Empleados: realizan las actividades intelectuales, administrativas, Trabajadores de dirección: son los representantes legales de la empresa y Trabajadores de confianza: aportan con informaciones técnicas al trabajador de dirección. La suspicacia se generó entre la función directa del personal administrativo (empleados) y la producción de los productos de exportación no tradicional, donde la función directa pertenece al personal que realiza actividades manuales. En otras palabras, su función se ve directamente en la producción del producto del Decreto Ley N° 22342.

Entre tanto, el autor Ojeda (2008) mencionó que, los vínculos laborales especiales son estipulaciones lejanas a una determinada actividad, sea permanente o temporal, pues estas son modos de llevar a cabo el trabajo, con la autonomía del sector de la actividad en que se realicen. Se identifica que, a pesar de la actividad que realiza la empresa, las funciones que llevan a cabo los trabajadores sea manual o administrativa, se debió entender de manera independiente. Claro está que, la función de un trabajador encargado de planillas no puede vincularse con la función de un trabajador que cumple su función directa en la producción conforme al giro de la empresa.

Prosiguiendo en la misma línea, el Dr. Pedro Rodríguez Zamudio de la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría – INPA de la SUNAFIL, señaló mediante la diapositiva institucional en el grafico n° 37. Los trabajadores

administrativos pueden ser implicados con los contratos de exportación no tradicional, cuando su actividad se encuentre directamente vinculada (anexo 6). Se especifica que hay una característica diferenciadora, siendo la realización de la actividad productora de exportación de productos no tradicionales.

Por otro lado, en el Código de Trabajo de Chile (2019), mediante su artículo 87 del Título II de los contratos especiales señaló que no se aplican las disposiciones de los contratos especiales a los trabajadores que realicen funciones distintas como administrativas al cultivo de la tierra. Se precisa una actividad directa realizada por los trabajadores de agricultura, dejando de lado su efecto a los trabajadores que realicen actividades administrativas. Su normativa exige la diferenciación de la actividad del empleador, para la correcta aplicación.

Al respecto del principio de primacía de la realidad, los autores Zavala y Barona (2014) precisaron que el factor relevante es la situación real en que se ubica el trabajador respecto del empleador, donde su objeto es salvaguardar y admitir los derechos laborales de los trabajadores. Se debe entender que, este principio prioriza los hechos realizados por el vínculo laboral, dejando de lado lo celebrado por las partes. De la misma manera, **la estabilidad laboral** los autores Quiñones y Rodríguez (2015) lo definieron que al referirse al trabajador, este se posiciona en condiciones que no son beneficiosos, cuando no existe una precisión en la duración del empleo porque la relación de trabajo es encubierta o ambigua. Esta finalidad se cumple cuando el empleador ha respetado de buena fe la suscripción del contrato laboral, no encubriendo una actividad permanente en una de carácter temporal. Asimismo, los autores Hernández y Nava (2012) determinaron que cuando el empleador celebra una contratación laboral sin la correcta aplicación, definitivamente, se comete una relación laboral fraudulenta. La premisa de los autores reflejó que la arbitrariedad y la excesiva ponderación a los empleadores para la contratación del personal, encubriéndola por una actividad temporal, genera una relación arbitraria o fraudulenta que contraviene con el Derecho Laboral.

Al respecto de los contratos sujetos al Decreto Ley N° 22342, el Segundo juzgado de Trabajo Permanente de Lima Este mediante sentencia de primera instancia (2019) señaló que el espíritu del Decreto Ley N° 22342 descansa en el fomento de las exportaciones no tradicionales a través de la fabricación de productos no tradicionales a través de la fabricación de productos no tradicionales

o bienes elaborados en nuestro país. Debiendo cumplir con los requisitos de la causa objetiva del artículo 32° del citado Decreto (anexo 7). Se entiende que, permite la aplicación de la causa objetiva del Decreto ley de manera indebida a todo personal que celebra los contratos laborales con las empresas registradas como exportadora de productos no tradicionales. En esencia el espíritu de la norma como lo señala es; el fomento de las exportaciones no tradicionales a través de la fabricación de productos no tradicionales, evitándose su aplicación al personal que realice una actividad distinta.

La realidad de inducir a la desnaturalización de los contratos bajo el régimen del Decreto Ley 22342 es no haber acreditado los requisitos esenciales del artículo 32° de la norma citada y que el empleador no sea una empresa exportadora de productos no tradicionales. No obstante, esto no implica que no se acredite una casual del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. **Al respecto de una probable interpretación** el principio de favorabilidad que el autor Meza (2017) manifiesta encontrarse en el derecho laboral, conociéndose su utilidad en caso de duda en la aplicación de una norma, donde la balanza se ladeará en beneficio del trabajador. Este principio permite que el Juzgador realice una interpretación idónea frente a una duda en la aplicación de las normas e interpretaciones. Este principio tuitivo radicó en salvaguardar los derechos laborales del trabajador. En la misma línea de ideas, al respecto del Principio In Dubio Pro Operario, la autora Angalita (2016) menciona que el principio en reflexión es de aplicable cuando se observe una duda en la aplicación de la norma, teniendo una postulación de debates de la carga probatoria y el alcance que las partes determinen. La disyuntiva radica que el principio citado no debe limitarse en la incorrecta aplicación, sino también la materialización de la actividad probatoria. De esta manera, el Juzgador determinará la correcta aplicación en aras al principio de igualdad.

III METODOLOGÍA

El enfoque de estudio fue cualitativo, siendo definido por el autor Martínez (2015) donde su uso se subdivide en dos denominaciones, el primero como cualidad, y la otra con un significado más integral, donde la calidad representa la naturaleza y esencia completa. Ambos términos cualidad y calidad, derivan a un cuestionamiento de ¿Qué es?, ¿cómo es? Frente a esto, se generó una respuesta describiendo su conjunto de cualidades o la calidad del mismo, en términos más sencillos, el enfoque cualitativo describe las cualidades, características o emociones de manera no cuantificable de acuerdo a la observación que se realiza a los participantes del estudio.

En la misma línea de ideas los autores Bernardo, Carbajal y Contreras (2019) definieron que los métodos cualitativos infieren a un modo de analizar los fenómenos que se generan de un supuesto simple. Por lo que, el mundo social es uno desarrollado con significados y símbolos, importando la búsqueda de sus significados. Se intenta tener conocimiento de cómo se genera la experiencia en base al lenguaje. Al tenor de los autores en mención, básicamente el enfoque cualitativo descansó en la construcción de información mediante la experiencia y la participación de sus participantes, determinando el contraste de sus experiencias. De esta manera, en el enfoque cualitativo se determinó por su ámbito limitado en el mundo de la investigación científica, a comparación del enfoque cuantitativo.

Asimismo, el autor Baena (2017) quien definió a la investigación cualitativa en la cual posee una tarea difícil, claro está porque no se puede esperar una precisión exacta como la investigación cuantitativa. Sin perjuicio de ello, el enfoque cualitativo tuvo una investigación limitada por sus participantes y experiencias de los mismos, pero con la misma trascendencia de una investigación científica mediante sus categorías. De la misma manera, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que la investigación cualitativa se basa en entender las anomalías analizándolos desde la objetividad de los participantes en un ámbito natural y de manera concatenada al contexto del mismo. Esto infiere que el enfoque de la investigación acuñada a la presente investigación permitió conocer el fenómeno desde una perspectiva donde los participantes se relacionaran de una forma natural.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Por otro lado, la investigación fue de nivel descriptivo, donde los autores Díaz y Calzadilla señalaron que el nivel descriptivo funcionó para delimitar las características específicas descubiertas por las investigaciones exploratorias. La función primordial es medir las características, propiedades o dimensiones descubiertas en la investigación exploratoria de la manera más precisa (2015). De acuerdo a ello, mediante el nivel de investigación descriptivo, se logró obtener información sobre las características del problema y así condicionar una solución para el problema. Esta característica descansa en la búsqueda de características mediante una medición precisa producto de la investigación exploratoria. Es decir que, la descripción aportó de manera clara y correcta la solución que se tomará. Siendo así, el autor Rojas explicó que: “[...] Exhibe el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado [...] Describe el fenómeno sin introducir modificaciones: tal cual [...]” (2015). La presente ciencia permitió tener mayor información de cómo se observa el fenómeno dentro de un espacio y tiempo, permitiendo al investigador un mejor desarrollo de su problemática.

El tipo de investigación fue básica (pura), por lo que, para el autor Maya (2014) definió que el tipo de investigación busca el avance científico, de la mano en la persecución de generar el desarrollo de teorías que genere un impacto en el ámbito universal. El tipo de investigación que desarrolló el autor fue con un ánimo de generar conocimiento en la búsqueda de la debida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 con el personal administrativo. Esto permitió que, la investigación genere un aporte científico en la rama del Derecho.

Asimismo, para el autor Muntané (2010) definió que la investigación básica se identifica mediante la información generada en un marco teórico, donde su objetivo es incrementar los conocimientos científicos, sin ponerlos en un contraste práctico. Lo interesante de lo plasmado por el autor, es que no se puede confundir en la creación de nuevas teorías con la aplicación de estos en el campo. En otras palabras, la investigación básica no permitió la aplicación de un saber, para ello se encargó la investigación aplicada. Es necesario establecer una diferenciación entre

ambas investigaciones, pues la primera sirvió para crear conocimiento, que es lo que buscó el investigador.

La presente investigación descansó en el diseño metodológico de la Teoría Fundamentada. Por lo que, para el autor el autor Charmaz expresó que es un método de investigación, en la cual se basa en la conexión entre un sujeto que busca el entendimiento de un objeto a investigar, de la mano de las acciones y significados de los participantes de la investigación (2013). De manera específica, el autor en mención hizo una exclamación que tanto el participante y la recolección de datos deben estar sumamente relacionados en la búsqueda de la solución del problema. De la misma manera, el autor Petra definió que cuando el objetivo de la investigación es favorecer al implemento de un marco teórico en un ámbito específico (2016). Por lo que, la teoría fundamentada fue pertinente para desarrollar en base a los datos recogidos por parte del investigador, en otras palabras, teorías sustantivas.

En la misma línea de ideas el autor Páramo defendió que, la teoría fundamentada es propia de la recolección de datos, proveniente en gran parte de la literatura apropiada, con la finalidad que permita emerger temas opuestos a las conclusiones ya afincadas en los textos disponibles (2015). De manera simultánea, el diseño coadyuvó al tipo de investigación, donde permitió generar nuevas teorías de un fenómeno observado. La finalidad de la teoría fundamentada fue generar nuevos conocimientos producto de los datos obtenidos de la observación y experiencia de los participantes. Así mismo, generar nuevos tópicos que contraste la información ya existente, dado que al referirse de literatura apropiada, esta se entiende como de la información correcta para la investigación desarrollada.

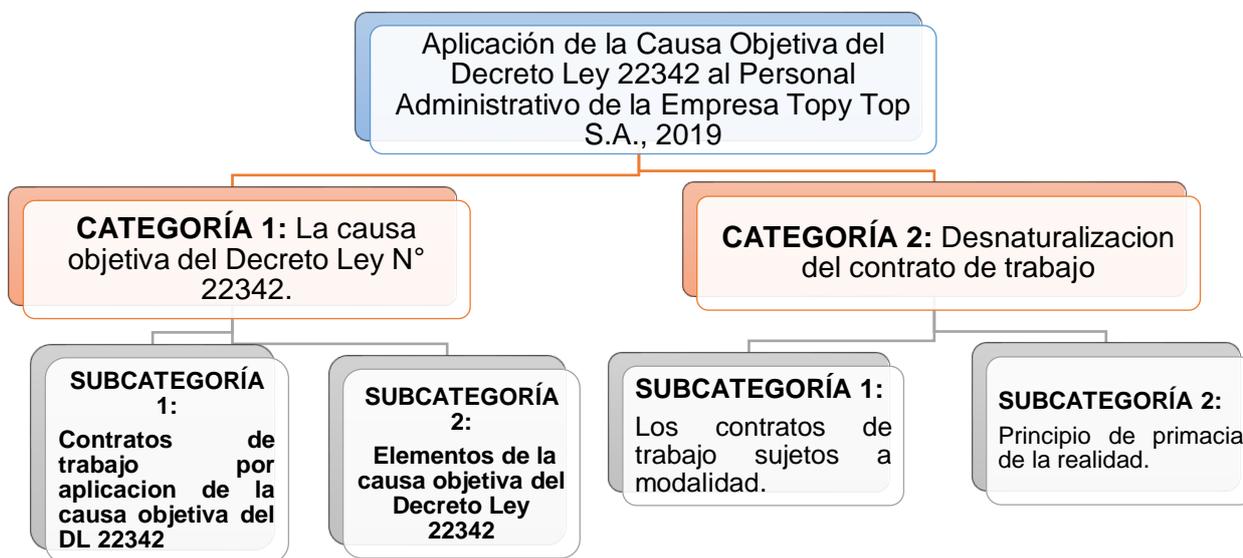
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística:

Es la manera de conceptualizar los términos o instituciones que el autor desarrolló en la investigación, para lo cual los autores Herrera, Guevara y Munster de la Rosa resaltaron que, El investigador es quien brinda una definición a los resultados de su investigación, elabora lineamientos esenciales para la distinción de los temas producto de la recolección de información. Estos se distinguen mediante categorías y subcategorías que detallan en microaspectos (2018). Las categorías permitieron conocer las definiciones de los términos que se desarrollará

en la investigación. Esto habilitó que, el investigador pueda conocer el modo de recolección de datos. Es decir, que coadyuvara con el objetivo de encontrar la solución práctica para el problema en desarrollo, mediante la distinción de los tópicos que desarrolló.

Por lo cual, la presente investigación tuvo como categorías **la causa objetiva del Decreto Ley 22342**, donde se abarcó la definición del espíritu de la norma para la correcta aplicación dogmática, donde tuvo como subcategoría; contratos de trabajo por aplicación de la causa objetiva del DL 22342 y los elementos de la causa objetiva del Decreto Ley 22342. La segunda categoría se encuentran; **la desnaturalización del contrato de trabajo**, donde se determinó la correcta aplicación del contrato laboral para el personal administrativo de una empresa bajo el Decreto Ley 22342. Finalmente, como subcategoría; **los contratos de trabajo sujetos a modalidad y principio de la primacía de la realidad**.

Figura 1: *Categorías y Subcategorías*



Fuente: Elaboración propia

3.3 Escenario de Estudio:

El escenario de estudio de la investigación fue la empresa Topy Top de Sociedad Anónima con Registro Único de Contribuyente 20100047056, con domicilio real en la Av. Santuario N° 1323 de la Urbanización - Zárate Industrial del distrito de San Juan de Lurigancho, Departamento y Provincia de Lima. La empresa alberga alrededor de 3000 mil trabajadores, entre los cuales se encuentran los de

confianza, de dirección, personal administrativo y obreros. Esto permitirá que se pueda reclutar una información veraz para la presente investigación.

3.4 Participantes:

Se eligió al personal administrativo que se encuentra laborando en la empresa de Topy Top S.A., que hayan suscrito contrato con la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342. Asimismo, se consultaron a profesionales inmersos en el Derecho Laboral como abogados litigantes y jueces que se encuentren en la práctica del Decreto Ley N° 22342. Sin perjuicio de ello, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) postulan que la “realidad” se conceptualiza por medio de interpretaciones de los sujetos que forman parte de la investigación acerca de sus propios presentes de su contexto. De esta manera, fluctúan distintas “realidades”, por una parte de los participantes, la del investigador y la que se desarrolla en la interacción de todos los actores. No obstante, estas realidades van cambiando de acuerdo al devenir del estudio, convirtiéndose en el sustento de las fuentes de datos. Claro está que, los participantes, generaron una amplitud de contextos de acuerdo a su realidad de la problemática. Esta diversidad de contextos permitió, a su vez que el investigador tenga un mejor panorama de la problemática y aplicar la solución. Esta solución se basa en el producto de la recolección de datos.

Tabla 1: *Caracterización de sujetos*

	NOMBRES/APELLIDOS	CARGO	INSTITUCIÓN	EXPERIENCIA
1	ROBERTO CARLOS SANCHEZ GRECCO	ABOGADO LABORAL	LITIGANTE	15 AÑOS
2	MANUEL ARMANDO RIVERA SALAZAR	ABOGADO LABORAL	LITIGANTE	15 AÑOS
3	GIAN LUI CABRERA GALARZA	ABOGADO LABORAL	LITIGANTE	10 AÑOS
4	JULIO CESAR OCHOA MATUTE	ADMINISTRADOR DE TOPY TOP	TOPY TOP	7 AÑOS
5	LUIS ANTONIO CALVET MENDOZA	ANALISTA DE REMUNERACIONES DE TOPY TOP	TOPY TOP	8 AÑOS

Fuente: Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se recopiló la información mediante la realización de una entrevista que elaboró el autor de la presente investigación. Por lo que, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2019) mencionan que las entrevistas son herramientas para recolectar datos significativos, donde se utilizan cuando el fenómeno de estudio no se pueda visualizar o presente complejidad para su realización. Esto permitió que los participantes y el entrevistador puedan coadyuvar las ideas de manera copulativa y flexible con la finalidad de obtener un resultado adecuado a lo que se intentó buscar. El instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista siendo aplicado a los trabajadores administrativos de la empresa Topy Top S.A.

3.6 Procedimientos:

Se inició al procedimiento de recolección de datos con la preparación de la guía de entrevista. Para ello, se utilizó la matriz de operacionalización de categorías, descripción del problema general, problemas específicos. De la misma manera, el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

3.7 Rigor científico:

Al respecto se debe precisar su justificación Erazo (2011) estos son generados desde la actividad científica cualitativa, de acuerdo a su finalidad, generando como criterio clave y diferenciador el de “credibilidad”, “auditabilidad”, “transparencia” o “confirmabilidad”. La investigación descansó con el rigor científico que se necesita para un impacto académico. En otras palabras, se especificó de modo claro, coherente y lógico la realización de las etapas, procedimientos y técnicas de acuerdo al enfoque cualitativo.

Entre tanto, los autores Terezinha y Bienvenido coligieron que, la complejidad que existe entre en la comunicación de los contenidos científicos, lleva implícitamente la dificultad de mantener el rigor, considerando que, al abandonar esta rigurosidad, supone traicionar a la verdad (2017). La definición de esta expresión se sostuvo en mantener una información que sea válida y a la vez probada en el ámbito científico. Esto permitió que el producto del enfoque debió seguir una línea de confiabilidad y cumplir con parámetros que el enfoque cualitativo

exige como dependencia, credibilidad, transferencia y confirmación. A mayor abundamiento, coadyuva que la investigación fue de un porcentaje elevado de confiabilidad.

Tabla 2: *Validación de instrumento*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de entrevista)		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
José Carlos Gamarra Ramón	Doctor en Derecho	100%
Roberto Carlos Sánchez Grecco	Magister en Derecho	100%
PROMEDIO		100%

Fuente: Elaboración propia

3.8 Método de análisis de dato:

La investigación cumplió con el tipo de estudio básico porque se descubrieron principios básicos que apoyaron a la justificación de la investigación. Asimismo, se usaron los métodos básicos para el análisis de datos, ello con el objeto de recopilar la información suficiente acerca del fenómeno materia de estudio. El método de análisis de información se sustentó además en la confiabilidad y credibilidad de los participantes, todos ellos fueron expertos en la materia. Por otro lado, se utilizó el método de la teoría fundamentada para el análisis de la información, porque permitió generar teorías y nuevos conocimientos en la solución del problema.

3.9 Aspectos éticos:

Al respecto, el autor Pérez (2019) reflejó que, para algunos investigadores consideran a los aspectos éticos como un formulario apartado, cuando en realidad es el pilar de toda investigación, desde el inicio hasta el final. Por lo que, la presente investigación se realizó de forma ética, respetando los derechos del autor a través de la correcta citación de acuerdo a las normas APA, con el objetivo de obtener información verídica, siguiendo las pautas establecidas en los lineamientos de investigación establecida por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Habiendo recolectado la información necesaria mediante el instrumento de la guía de entrevista, para que sea difundida en la presente investigación, se procedió a realizar la descripción de los resultados obtenidos, la cual fue aplicada tanto al personal administrativo como a los profesionales del derecho con especialidad laboral. Siendo así, la misma ha sido compuesta por los objetivos plasmados en el presente trabajo de investigación. Por lo que, a través del **objetivo general**, se buscó poder Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019, donde se planteó las siguientes preguntas:

1.- **¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22343 al personal administrativo?** Frente al cuestionario, los expertos respondieron: el abogado especializado en Derecho Laboral **Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020)**, manifestó que genera la desnaturalización del contrato, pago de beneficios correspondiente al DL 728 y a su vez el pago de multas a nivel administrativo (sunafil) y pago de sentencia a nivel judicial. Por otro lado, el abogado especializado en Derecho Laboral **Gian Lui Cabrera Galarza (2020)** manifestó que el efecto de aplicar una causa objetiva referida al Decreto Ley 22342 al personal administrativo, sería la desnaturalización de sus contratos modales. De la misma manera, el abogado especializado en Derecho Laboral **Manuel Armando Rivera Salazar (2020)** la finalidad causa objetiva del Decreto Ley 23432 fue para atender operaciones de producción para exportación de productos no tradicionales donde dependen de: i) Contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origina y ii) Programa de producción de exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación. En consecuencia, el personal administrativo no cumple las funciones de producción, por no estar comprendido en dicha norma. Por lo que, la contratación de personal que cumple funciones administrativas debe ser contratada bajo los parámetros del Decreto Legislativo 728. No obstante, el administrador de la empresa Topy Top **Julio Cesar Ochoa Matute (2020)** manifestó que; generar contratos temporales para puestos de carácter indefinido, resulta indebido. Adicionalmente a ello, el encargado de la planilla de remuneraciones de Topy Top **Luis Antonio Calvet Mendoza (2020)**

infririó que, el efecto que recae sobre la naturaleza jurídica del DL 22342 al personal administrativo de la empresa, es su inmediata desnaturalización del contrato de trabajo. Puesto que, el último realiza actividades independientemente a la causa objetiva del artículo 32 de la norma en referencia.

2.- De acuerdo a su experiencia, ¿podría considerarse “INDEBIDA” la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo? el abogado especializado en Derecho Laboral **Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020)** En efecto, el espíritu de la norma marca el camino de la aplicación del DL 22342, solo es aplicable a trabajadores obreros o que forme parte de la estructura de manufactura, pero nunca el administrativo. Por otro lado, el abogado especializado en Derecho Laboral **Gian Lui Cabrera Galarza (2020)** Si considero indebida la aplicación, debido a que este tipo de contratación especial solo es dirigida al personal obrero que labora ligado a una orden de pedido, la cual está ligada a la producción y temporalidad. Por lo que, desde mi punto de vista este tipo de contratación no debe ser utilizado para el personal administrativo. De la misma manera, el abogado especializado en Derecho Laboral **Manuel Armando Rivera Salazar (2020)** En efecto, la contratación de personal para cumplir funciones administrativas es indebida por cual es procedente la desnaturalización de los contratos por no cumplir con la causa objetiva del Decreto Ley 22342. No obstante, el administrador de la empresa Topy Top **Julio Cesar Ochoa Medina (2020)** Totalmente indebido ya que son puestos que la Organización necesita y deberían ser contratados a plazo indeterminado. Adicionalmente a ello, el encargado de la planilla de remuneraciones de Topy Top **Luis Antonio Calvet Mendoza (2020)** refiere que es indebida la aplicación de la causa objetiva del artículo 32 al personal administrativo, al no realizar las actividades encomendadas del DL 22342.

3.- ¿Podría ser considerada una causal de desnaturalización al aplicar la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo? el abogado especializado en Derecho Laboral **Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020)** La jurisprudencia ha delimitado una clara desnaturalización en caso de indebida aplicación de causa objetiva del 22342 al personal administrativo. Por otro lado, el abogado especializado en Derecho Laboral **Gian Lui Cabrera Galarza (2020)**

Desde mi punto de vista si es considerada una causal de desnaturalización de contratos, debido a que un personal administrativo, no puede ser contratado para poder cumplir con órdenes de pedidos de producción. De la misma manera, el abogado especializado en Derecho Laboral **Manuel Armando Rivera Salazar (2020)** Indudablemente es procedente la desnaturalización de los contratos por no cumplir con la causa objetiva del Decreto Ley 22342. No obstante, el administrador de la empresa Topy Top **Julio Cesar Ochoa (2020)** Si, debido a que su actividad desarrollada en la Organización no aplica o se justifica mediante el programa de producción o alguna que justifique su contratación. Adicionalmente a ello, el encargado de la planilla de remuneraciones de Topy Top **Luis Antonio Calvet Mendoza (2020)** desde mi punto de vista, considero que efectivamente se desnaturaliza el contrato de trabajo, tendiéndose a judicializarse y generando una mayor contingencia a la empresa. Por otro lado, mediante el **Objetivo específico 1**, se buscó demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019. Es por ello que, se plantearon las siguientes preguntas:

4.- ¿Qué debe incurrir para demostrar “la indebida” aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo? el abogado especializado en Derecho Laboral **Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020)** Que se vincule las funciones del trabajador administrativo con órdenes de pedido del cliente que requiere prendas de vestir, por ejemplo. Mediante el principio de primacía de la realidad y sucesivas prórrogas cuando en realidad es una sola relación laboral. Pasar de planilla en planilla entre las empresas de un grupo empresarial y aplicando DL 22342 al trabajador administrativo. Por otro lado, el abogado especializado en Derecho Laboral **Gian Lui Cabrera Galarza (2020)** (...) se debe de demostrar que el trabajador contratado no está sujeto a una orden de pedido, por el tiempo de contratación. De la misma manera, el abogado especializado en Derecho Laboral **Manuel Armando Rivera Salazar (2020)** Debe incurrir: i) Contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origina y ii) Programa de producción de exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación. No obstante, el administrador de la empresa Topy Top **Julio Cesar Ochoa (2020)** Las labores desarrolladas no son consideradas dentro de la cadena productiva, o están sujetas a las órdenes de

pedido de clientes extranjeros. Adicionalmente a ello, el encargado de la planilla de remuneraciones de Topy Top **Luis Antonio Calvet Mendoza (2020)** cuando las actividades no son las similares del artículo 32 del DL 22342. Esta demostración debe tener cohesión con la encargatura de cada puesto de trabajo del personal administrativo.

5.- A su criterio, ¿se estaría vulnerando la estabilidad laboral?, el abogado especializado en Derecho Laboral **Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020)** Si. Ya que el empleador al vincular la causa objetiva al trabajador administrativo cree que puede acabar la relación laboral con el solo vencimiento del plazo de un contrato. Por otro lado, el abogado especializado en Derecho Laboral **Gian Lui Cabrera Galarza (2020)** El contratar bajo esta modalidad de trabajo al personal administrativo, estaría vulnerando abiertamente la estabilidad laboral, debido a que este tipo de contratación tiene como objetivo la contratación de personal para cubrir una necesidad temporal generada por una orden de pedido, que luego se refleja en una producción, por lo que el personal administrativo no calza en este tipo de contratación. De la misma manera, el abogado especializado en Derecho Laboral **Manuel Armando Rivera Salazar (2020)** A razón de tratar a personal para cumplir funciones administrativas bajo las prerrogativas del Decreto Ley 22342, se estaría vulnerando la estabilidad laboral. No obstante, el administrador de la empresa Topy Top **Julio Cesar Ochoa (2020)** Si, debido a que con la aplicación de la ley 22342 no existe un tiempo determinado para que un colaborador se vuelva estable, como si pudiera ocurrir con otro régimen en unos 3 o 5 años de labor. Adicionalmente a ello, el encargado de la planilla de remuneraciones de Topy Top **Luis Antonio Calvet Mendoza (2020)** totalmente, su vulneración radica en que su figura jurídica se encuentra encubierta en una temporalidad que no está debidamente demostrada frente a las funciones del personal administrativo.

6.- ¿Se podía aplicar el Principio de Primacía de la Realidad para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo? el abogado especializado en Derecho Laboral **Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020)** Si. La doctrina y sobre todo la jurisprudencia a través del Tribunal Constitucional y Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema han aplicado principio de primacía de realidad para resolver casos como el planteado

aquí. Por otro lado, el abogado especializado en Derecho Laboral **Gian Lui Cabrera Galarza (2020)** Desde mi punto de vista se podría aplicar el principio de primacía de la realidad en el personal administrativo, para reconocer la causa objetiva, debido a que este tipo de contratación es dirigido para los trabajadores que cumplen con satisfacer una orden de pedido, ligado a un programa de producción. De la misma manera, el abogado especializado en Derecho Laboral **Manuel Armando Rivera Salazar (2020)** Fundamentalmente la aplicación el principio de la primacía de la realidad advierte la desnaturalización de los contratos bajo la aplicación del Decreto Ley 22342. No obstante, el administrador de la empresa Topy Top **Julio Cesar Ochoa (2020)** Si, mediante los contratos celebrados, planes de producción y las órdenes de pedidos debidamente acreditadas. Adicionalmente a ello, el encargado de la planilla de remuneraciones de Topy Top **Luis Antonio Calvet Mendoza (2020)** manifiesta que mediante el principio de primacía de la realidad, sería un medio para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del artículo 32. Mediante el **Objetivo específico 2**, se busca identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 201, es por ello, que se plantearon las siguientes preguntas:

7.- En su opinión, ¿cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 a un trabajador administrativo? el abogado especializado en Derecho Laboral **Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020)** Vinculación entre orden de pedido, producción de prendas de vestir y proceso manufacturero. Por otro lado, el abogado especializado en Derecho Laboral **Gian Lui Cabrera Galarza (2020)** Se identifica si en el contrato de trabajo, está sujeto a una orden o compra o documento que la origina, seguido de un programa de producción de exportación, y se deberá especificar la labor a efectuarse en el contrato. De la misma manera, el abogado especializado en Derecho Laboral **Manuel Armando Rivera Salazar (2020)** Sin lugar a dudas la identificación está tipificada en la misma norma, sólo debe cumplir la empresa, al no darse, se está optando por la simulación de contrato a plazo fijo, vulnerando la estabilidad laboral. No obstante, el administrador de la empresa Topy Top **Julio Cesar Ochoa (2020)** Se identifica cuando se consigna en el contrato las órdenes de producción, que deberán estar justificadas en el plan de producción. Adicionalmente a ello, el encargado de la planilla de

remuneraciones de Topy Top **Luis Anotnio Calvet Mendoza (2020)** la clara indetificacion es cuando se encuentra en el contrato modal con la causa objetiva del articulo 32 y esta no guarda cohesion con las funciones del personal contratado.

8.- ¿Es posible aplicar la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo? el abogado especializado en Derecho Laboral **Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020)** No. La causa objetiva de un contrato 22342 y uno de plazo indeterminado (disfrazado de 22342) no tiene los mismos objetivos y menos atienden la misma finalidad. Por otro lado, el abogado especializado en Derecho Laboral **Gian Lui Cabrera Galarza (2020)** Desde mi punto de vista no es posible. De la misma manera, el abogado especializado en Derecho Laboral **Manuel Armando Rivera Salazar (2020)** El Decreto Ley fue creado para dar acogida a personal de producción; es decir, la contratación de mano de obra para producir productos no tradicionales. No obstante, el administrador de la empresa Topy Top **Julio Cesar Ochoa (2020)** No, ya que directamente no realizan funciones productivas. Adicionalmente a ello, el encargado de la planilla de remuneraciones de Topy Top **Luis Anotnio Calvet Mendoza (2020)** desde mi punto de vista, no debe ser posible aplicar la causa objetiva a un perosnal que realiza actividades distintas a la finalidad del DL 22342.

Continuando con la etapa de la discusión de resultados, donde se pondrá en práctica todos los conocimientos recolectados, con la finalidad de llegar con una aproximación respecto a los objetivos de estudio de la presente investigación. Por lo que, se presentó para el Objetivo general, siendo **determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019**. De esta manera, frente a este objetivo general; Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020), Manuel Armando Rivera Salazar (2020), Gian Lui Cabrera Galarza (2020), Julio Cesar Ochoa Matute (2020) y Luis Calvet Mendoza (2020) afirman que los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo es la desnaturalización de los contratos de trabajo que suscribe el personal administrativo, generando la inestabilidad laboral del trabajador, puesto que el contrato a plazo fijo la cual el trabajador administrativo suscribe se basa en la misma temporalidad que requiere las ordenes de pedido y programas de producción del artículo 32 del DL 22342. Es

decir que, esta temporalidad se encontraría disfrazada bajo la figura jurídica de la simulación, dado que el trabajador administrativo no realiza una actividad directa que se requiere para la causa objetiva del DL 22342.

Esta simulación se encuentra categorizada como una de las causales de desnaturalización de contrato de trabajo conforme se determina en el artículo 77 del DL 728. Asimismo, de conformidad a la autora Ruth Vargas mediante su trabajo de investigación e desnaturalización del contrato de trabajo en la corporación topy top s.a. (2017), esta refiere que se desnaturaliza cuando no se encuentran debidamente acredita la causa objetiva del DL 22342 en los contratos de trabajo del personal. Es decir que, la aplicación de la referida norma genera una indubitable desnaturalización del contrato de trabajo

En tal sentido, los efectos de la aplicación de la causa objetiva de la norma en discusión es la desnaturalización del contrato de trabajo, puesto que sus alcances son para los trabajadores que realizan una actividad directa a la exportación de productos no tradicionales. Por lo que, al aplicar esta causa objetiva al personal administrativo, se está vulnerando el derecho a la estabilidad laboral, encubriendo la figura contractual en la cual no merece. Es así que, la esencia jurídica del DL 22342 es aplicable a los trabajadores obreros quienes realizan sus actividades laborales bajo lo descrito en el artículo 32 de la norma en mención. Por lo que, los entrevistados Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020) y Dr. Gian Lui Cabrera Galarza (2020), afirman que la función administrativa no tiene ninguna vinculación con el espíritu de la causa objetiva del Decreto Ley 22342, que es de merecerse en una actividad operaria o manufacturera. Por otro lado, al respecto de que si se puede considerar como causal de desnaturalización el aplicar la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo, los entrevistados afirmaron en toda su expresión que es una causal de desnaturalización, puesto que es evidente que las funciones del personal administrativo no se encuentra enrolado a la finalidad del DL. 22342.

Al respecto al **análisis de la fuente documental**, se encontró al igual que el resultado de la guía de entrevista **los autores Quiñones y Rodríguez (2015)** en su obra *“La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo”*, al referirse al efecto de la aplicación de la causa objetiva del DL

22342, sobre la estabilidad laboral del trabajador, este se posiciona en condiciones que no son beneficiosos, cuando no existe una precisión en la duración del empleo porque la relación de trabajo es encubierta o ambigua.

De la misma manera concordó con **los autores Hernández y Nava (2012)** en su trabajo expresado en la revista científica, titulado: *“Relación laboral encubierta”* donde se determina que cuando el empleador celebra una contratación laboral sin la correcta aplicación, definitivamente, se comete una relación laboral fraudulenta. Esto es concordante con la búsqueda del resultado del objetivo general, donde el efecto de la aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo es tanto la inestabilidad laboral, producto de la falta de precisión en la duración del empleo, sometiéndose a una relación laboral fraudulenta, teniendo como consecuencia una desnaturalización del contrato de trabajo.

De manera concatenada, **los autores González y Tarazona (2017)** mediante su obra *“Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral”* precisaron cuatro categorías de trabajadores: Obreros: realizan las actividades de mano directa, Empleados: realizan las actividades intelectuales, administrativas, Trabajadores de dirección: son los representantes legales de la empresa y Trabajadores de confianza: aportan con informaciones técnicas al trabajador de dirección. Al respecto del trabajador administrativo o empleados donde realizan actividades intelectuales, administrativas. Estas actividades no infieren en una actividad operativa o en la elaboración de un producto de exportación. Es así que de manera sistemática, se refleja los efectos que colige la aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo.

Entonces, habiendo contrastado el resultado de la guía de entrevistas con el material teórico que se sustenta la presente investigación. Se afirma que, el efecto que provoca la aplicación de la causa objetiva del DL 2342 al personal administrativo, es la inestabilidad laboral, donde se encubre una figura jurídica incorrecta en la causa objetiva de un contrato modal. Puesto que, estos realizan una actividad distinta a la que refiere el DL 22342. Esta falta de precisión y encubriendo su finalidad, provoca la desnaturalización del contrato de trabajo, cumpliéndose con el objetivo planteado.

Objetivo específico 1, **Demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019**, frente a este planteamiento del objetivo, los entrevistados de manera conjunta concuerdan que para la demostración de la indebida aplicación de la causa objetiva del DL 22342, es por una causal normativa, es decir, por la no aplicación del artículo 32, donde la cadena productiva de la causa objetiva no encuentra conexidad con las funciones realizadas por el personal administrativo, los plazos de los contratos modales no concuerdan con los plazos de las ordenes de pedido que exige el artículo 32.

Por otro lado, al respecto de la estabilidad laboral, los entrevistados; Sr. Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020) y Gian Lui Cabrera Galarza (2020) manifiestan que se vulnera en toda la esfera de la estabilidad laboral al vincular una causa objetiva con el personal administrativo, se supone que la relación laboral fenece al solo término del plazo del contrato de trabajo y a su vez, esta causa objetiva tiene como finalidad la contratación de personal para cubrir una necesidad temporal originada por una orden de pedido requerido para la producción de un producto de exportación no tradicional. Siendo evidentemente que, los trabajadores administrativos no encajan en la figura contractual con el personal administrativo.

Otra perspectiva arroja de los Sres. Julio Cesar Ochoa Medina (2020) y Luis Calvet Mendoza (2020) puesto que el plazo contractual máximo del DL 22342 no es señalado por la misma, permitiendo al empleador pueda celebrar contratos de trabajo cuantas veces esta sea requerida por el mismo. Esto se circunscribe en una liberalidad para el empleador, claro está que esta interpretación fue a sus inicios del mismo. Sin embargo, hoy en día el DL 22342 se sostiene bajo la modalidad contractual de los contratos a plazo fijo o contratos modales, teniendo una causa objetiva diferenciada para cada tipología. No obstante, al hacer uso de la causa objetiva del artículo 32 del DL 22342 en un contrato modal esta se debe respetar el núcleo duro de la causa objetiva, más aun si esta se aplica para un personal que no practica sus funciones directas con la finalidad del DL 22342.

Asimismo, de acuerdo a los entrevistados, estos mencionan que, el Principio de Primacía de la Realidad, es un instrumento que coadyuva poder demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo.

Dado que lo que se encuentra como causa objetiva del contrato modal, esta no se cumple en la ejecución de las actividades del personal administrativo. Más aún, si mediante este instrumento se evita su aplicación al personal administrativo.

Al respecto del análisis de la fuente documental, **los autores Zavala y Barona (2014)** en su artículo científico, titulado: *“Primacía de la realidad en el sector de la salud Colombia”*, precisaron que el factor relevante es la situación real en que se ubica el trabajador respecto del empleador, donde su objeto es salvaguardar y admitir los derechos laborales de los trabajadores. Se debe entender que este principio prioriza los hechos realizados por el vínculo laboral, dejando de lado lo celebrado por las partes. Los autores son enfáticos al priorizar que las partes de la figura laboral, pueden celebrar cualquier tipo de contrato laboral, pero esto no tiene significado de no priorizar los hechos.

Por otro lado, mediante una tesis nacional **la autora Campos (2018)** en su trabajo de investigación *“El Principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016”*, esta concluyó que la finalidad fue demostrar que la aplicación del principio en comentario otorga seguridad jurídica a los trabajadores. De esta manera, la autora continúa que, el citado principio tuvo como finalidad de evitar que el empleador encubra una relación jurídica laboral. De esta forma, se colige que el modo de demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo, es mediante el Principio de Primacía de Realidad, donde esta permitirá priorizar los hechos que lo firmado en documentos, cumpliendo con el objetivo plasmado.

Objetivo específico 2, **Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019.** Los participantes Roberto Carlos Sánchez Grecco (2020), Gian Lui Cabrera Galarza (2020), Julio Cesar Ochoa Matute (2020) y Luis Calvet Mendoza (2020) están de acuerdo que la manera de identificar la aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo, es mediante la vinculación de las órdenes de pedido y programas de producción que el DL predomina para sus contratos con plazo determinado. Siendo estos insertos en los contratos de trabajo para un personal que no efectúa funciones directas para la finalidad de sus actividades.

Esta identificación se expresa mediante la figura de la desnaturalización del contrato, bajo el principio de Primacía de la Realidad. Por otro lado, el experto en derecho laboral Manuel Armando Rivera Salazar, manifiesta que esta aplicación de la causa objetiva a un contrato de personal administrativo, acarrea en la desnaturalización del contrato de trabajo puesto que se pretende simular una causa objetiva alejada a la realidad de las funciones del personal administrativo.

Finalmente, los expertos convocados para la presente investigación **Roberto Carlos Sánchez Grecco, Gian Lui Cabrera Galarza, Manuel Armando Rivera Salazar, Julio Cesar Ochoa Matute y Luis Calvet Mendoza** realizaron su opinión donde manifestaron la similitud donde No es posible aplicar la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo. Dado que, su finalidad se extiende para el personal de producción de productos no tradicionales y al no cumplir con esta finalidad, NO es posible su aplicación al personal administrativo.

En otras palabras, la aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo no es la correcta, puesto que su característica nuclear descansa en actividades directas de producción de productos no tradicionales. Al extenderlo a un personal que no cumple con estas características, se convierte en una indebida aplicación. Tanto así, la SUNAFIL ha determinado que el personal administrativo que no realiza actividades directas del DL 22342, estas se encuentran desnaturalizadas.

Al respecto del **análisis de fuente documental**, el Segundo juzgado de Trabajo Permanente de Lima Este mediante sentencia de primera instancia (2019) señaló que el espíritu del Decreto Ley N° 22342 descansa en el fomento de las exportaciones no tradicionales a través de la fabricación de productos no tradicionales a través de la fabricación de productos no tradicionales o bienes elaborados en nuestro país. Debiendo cumplir con los requisitos de la causa objetiva del artículo 32° del citado Decreto. Esto implica que los requisitos del artículo 32° deben estar plasmados en el contrato modal, no precisando si el trabajador debe cumplir o no funciones directas al espíritu de la norma.

Por otro lado, **el autor Arce (2008)** en su obra "*Derecho individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias*" señaló que la mínima información que debe

precisar un contrato de trabajo es el objeto y duración, sin alejarse de las labores que el trabajador realizará. Es decir, la causa objetiva del régimen de exportación de productos no tradicionales, de una actividad definida para trabajadores que realizan una actividad manual, no debería aplicarse a los contratos del personal administrativo. Mayor abundancia, el personal administrativo, realiza una actividad de contexto analítico y su función es predominantemente permanente y no eventual.

Por lo que, al mismo tiempo, el autor **Reynoso (2011)** en su obra "*Los contratos de trabajo*" precisó que mediante la indicación de las funciones que realizara el trabajador debe existir una coherencia, en base a evitar la ambigüedad de la función a realizar. La función de un trabajador de una empresa exportadora de productos no tradicionales debe estar directamente identificada a la elaboración del producto sin demostrar ambigüedad con un personal distinto, caso contrario su esencia se estaría desnaturalizando no llegando a cumplir con su finalidad.

De lo reflejado, se puede afirmar que la manera de identificar su aplicación al personal administrativo es cuando ésta se encuentre inserta en el contrato modal, dado que esta no tiene un contrato especial o específico para su finalidad. Emergiendo un conflicto en su temporalidad con la esencia del artículo 32, tanto el tiempo de desarrollar la actividad del artículo 32 como el contrato modal en específico, debe existir cohesión, de lo contrario, estaríamos hablando de una figura arbitraria, indebida para el sistema jurídico. De esta manera, se llegó a cumplir con el segundo objetivo.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el efecto de la aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo, es la desnaturalización del contrato de trabajo. Su uso genera una inestabilidad laboral frente a los trabajadores administrativos que realizan actividades distintas a las que la norma exige. Sin embargo, las empresas interpretan su temporalidad como un contrato a plazo fijo para cualquier tipo de trabajador. Para ello, la SUNAFIL explicó que su aplicación al personal administrativo que no realice actividades directas, acarrea en una aplicación incorrecta del DL 22342 al personal administrativo.
2. Se llegó a concluir, que la manera de demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo es mediante el principio de primacía de la realidad donde los hechos o las funciones que realiza el personal administrativo frente a la finalidad del DL 22342. Se sustrae en una arbitrariedad e inmersos en la desnaturalización del contrato de trabajo. Estos requisitos están inmersos en el artículo 32 del DL 22342, que surte efecto para los trabajadores que realicen actividades directas de producción de productos no tradicionales.
3. Por último, se buscó identificar la aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo, dónde se concluyó que para su identificación es cuando los elementos de la causa objetiva de la norma citada se encuentren insertos en un contrato modal a plazo fijo o indeterminado del personal administrativo. Esto permite diferenciar la causa objetiva de una actividad temporal o permanente.

VI. RECOMENDACIONES

Después de haber realizado las conclusiones en el capítulo anterior, procederé a describir las siguientes recomendaciones:

1. En primer lugar, se recomienda que el contrato de trabajo idóneo para el personal administrativo que labora en una empresa inmersa a la finalidad del Decreto Ley 22342, debería ser un contrato a plazo fijo bajo una causa objetiva vinculada a las funciones que realiza el trabajador. Puesto que, la finalidad de la norma es para el personal quien realiza actividades vinculadas a tal finalidad. De lo contrario, esta conllevaría en una desnaturalización de contrato de trabajo.
2. En segundo lugar, se recomienda que la aplicación de la causa objetiva del DL 22342 al personal administrativo tiene como consecuencia la desnaturalización del contrato de trabajo. Esto genera la inestabilidad laboral para el trabajador quien no realice la actividad directa que reza el artículo 32 de la norma citada. Por lo que, no es viable su uso para el personal administrativo bajo los requisitos del DL 22342.
3. En tercer lugar, se recomienda precisar la interpretación de la causa objetiva del DL 22342. De esta manera, se evidenciaría su correcta aplicación y así evitar la inestabilidad laboral del trabajador. Consecuentemente, los contratos de trabajo no encaminarían en una simulación jurídica y consecuentemente en la desnaturalización del contrato de trabajo.
4. En cuarto lugar, se recomienda una legislación laboral unificada donde se permita diferenciar los tipos de contratos especiales. Existe el proyecto de Ley del Código de Trabajo, esta debería incorporar los datos de la presente investigación con la finalidad de respaldar los derechos laborales que se encuentren inmersos en esta figura.

REFERENCIAS

- Angarita, J. (2016). El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral*, 22(1), 40-66. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33646908003>
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Telos*, 18(2), 250-265. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006>
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias*. (2da ed.). Palestra Editores.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Editorial Patria.
- Bell, C. (1992). Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo. La contratación temporal: aspectos teóricos, legales e históricos. *Investigaciones geográficas*, (10), 181-196. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17654238012>
- Benítez, M. (2012). *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay*. Perú.
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación, manual del estudiante*. Universidad de San Martín de Porres.
- Campos, G. M. (2018). *El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016*. [Tesis de título profesional de abogado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5044>
- Charmaz, K. (2013). La teoría fundamentada en el siglo XXI: *Aplicaciones para promover estudios sobre la justicia social*, III, 270-325.
- Chirinos, L. M. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XIX(1), 35-45. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28026467009>
- Díaz, V. P. & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Rev Cienc Salud*, 14(1), 115-121. <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
- Erazo, M. S. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, XVII(42), 107-136. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14518444004>

- García, A., De Lama, M. y Quiroz, L. (2016). *Manual de contratación laboral, análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- García, M., Reyes, J., Antunez, T., Godínez, G. & Silva, A. (2016). Reforma laboral en México, ¿Solución a la justicia social? *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(9).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954318014>
- Gómez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista diversitas - perspectivas en psicología*, 10(1), 103-116.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/1808/1943>
- González, L. y Tarazona, M. (2017). *Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral*. Editorial Gaceta Jurídica.
- Han, K., Tonelli, M. y Silva, A. (2016). From Formal to Informal: executives who migrated to flexible work. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Mangement*, 19(63), 133-152.
https://www.scielo.br/pdf/rbgn/v19n63/en_1806-4892-rbgn-19-63-00133.pdf
- Hernández, C. & Nava, Y. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. *Telos*, 14(3), 333-345. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99324907007>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (6a ed.). Interamericana Editores.
- Herrera, J. I., Guevara, G. E. & Munster de la Rosa, H. (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teóricometodológico. *Gaceta Médica Espirituana*. 17(2).
<http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v17n2/GME13215.pdf>
- Irureta, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XL, 213-250.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n40/a07.pdf>
- Macías, M. C. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente.

- Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (16), 83-121.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640271004>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Autónoma de México Facultad de Arquitectura.
- Meza, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 197-221.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/4772/3790>
- Martínez, M. (2015) *Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales*. (2da ed.). Editorial Trillas.
- Muntané, J. (mayo/junio, 2010). Introducción a la investigación básica. *Revistas temáticas*, 33(3), 221-227.
- Ojeda, A. (2008). Las relaciones laborales especiales. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (8), 13-42.
https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14733781100.pdf
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, (68), 495-511. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142022>
- Passalacqua, P. (2014). El acceso al contrato de trabajo temporal en Italia después de la reforma de 2014. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 19(67), 47-58.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27937729005>
- Quiñonez, C. S. & Rodríguez, S. (2015). La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21), 179-201.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697008>
- Reynoso, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. (1a ed.). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (16), 179-215.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640271007>
- Rojas, I. (2013). La naturaleza jurídica por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno. *Revista de Derecho (Valparaíso)*. (XLI), pp. 107-143. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n41/a04.pdf>

- Terezinha, S. & Bienvenido. (2017). El rigor científico en el vídeo online. La percepción de los expertos sobre los vídeos de contaminación del aire en Youtube. *Observatorio (OBS)*, 106-119. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/obs/v11n3/v11n3a07.pdf>
- Toyama, J. (2012). Validez y eficacia del contrato de trabajo. *Derecho PUCP*, (68), 449-469. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142020>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Vargas, R. E. (2017). *Desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores textiles de San Juan de Lurigancho-2017*. [Tesis de título profesional de abogado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35299>
- Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Zavala, O. & Barona, R. (2012). Barona Betancourt, Ricardo Primacía de la realidad en el sector de la salud Colombia, Librería Ediciones del Profesional. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (18), 193-195. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640273010>

ANEXOS

ANEXO 3 - MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

CATEGORÍA	DEFINICIÓN-CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORIAS
La causa objetiva del Decreto Ley N° 22342.	Se refiere que su relevancia se destaca por los efectos que se generan por la celebración del contrato de trabajo, tanto por el empleador y el trabajador (De Lama y Quiroz, 2016).	Se precisó que mediante la indicación de las funciones que realizara el trabajador debe existir una coherencia, en base a evitar la ambigüedad de la función a realizar (Reynoso, 2011)	Contratos de trabajo por aplicación de la causa objetiva del DL 22342
			Elementos de la causa objetiva del Decreto Ley 22342
Desnaturalización de contrato de trabajo.	Al referirse al trabajador, este se posiciona en condiciones que no son beneficiosos, cuando no existe una precisión en la duración del empleo porque la relación de trabajo es encubierta o ambigua (Quiñones y Rodríguez, 2015)	Precisaron que el factor relevante es la situación real en que se ubica el trabajador respecto del empleador, donde su objeto es salvaguardar y admitir los derechos laborales de los trabajadores (Zavala y Barona, 2014).	Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.
			Principio de Primacía de la Realidad

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019?	Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019.	La aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo, estaría generando la desnaturalización del contrato laboral y consecuentemente la inestabilidad laboral al personal donde sus funciones no aplican para el régimen laboral especial de la norma referida	1.- La causa objetiva del Decreto Ley N° 22342. 2.- Desnaturalización de contrato de trabajo.	Enfoque cualitativo (porque se recopilará datos para interpretar una realidad, con el método de la hermenéutica, que es la interpretación de textos)
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUPUESTOS ESPECÍFICOS	SUBCATEGORÍA	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>a.- ¿De qué manera se demuestra la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019?</p> <p>b.- ¿Cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019?</p>	<p>a.- Demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019.</p> <p>b Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019.</p>	<p>a.- la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 se demuestra mediante el Principio de Primacía de la Realidad, cuando los hechos realizados por el trabajador conllevan a un distanciamiento de la documentado en el contrato de trabajo, es decir, las funciones y la causa objetiva no se encuentran relacionadas directamente.</p> <p>b.- la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342</p>	<p>1.1. Contratos de trabajo por aplicación de la causa objetiva del DL 22342</p> <p>1.2. Elementos de la causa objetiva del Decreto Ley 22342.</p> <p>2.1. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.</p> <p>2.2. Principio de Primacía de la Realidad</p>	<p>Teoría Fundamentada</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo</p> <p>ESCENARIO DE ESTUDIO</p> <p>Empresa Topy Top</p> <p>PARTICIPANTES</p> <p>Personal administrativo de la empresa Topy Top</p>

		se identifica mediante la aplicación correcta de la finalidad del Decreto Ley N° 22342, donde el producto de una larga búsqueda de doctrina, se logra interpretar la correcta aplicación de la norma en un hecho concreto.		TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Entrevista – Guía de Entrevista
--	--	--	--	--

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

(PROFESIONALES EN DERECHO LABORAL y TRABAJADORES DE LA
EMPRESA TOPY TOP)

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal
Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley
N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

1.- ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley
22343 al personal administrativo?

.....
.....
.....

2.- De acuerdo a su experiencia, ¿podría considerarse indebida la aplicación de la
causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

.....
.....
.....
.....
.....

3.- ¿Podría ser considerada una causal de desnaturalización al aplicar la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo?

.....

.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 1

Demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

4.- ¿Qué debe incurrir para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

.....

.....

.....

.....

.....

5.- A su criterio, ¿se estaría vulnerando la estabilidad laboral?

.....

.....

.....

.....

.....

6.- ¿Se podía aplicar el Principio de Primacía de la Realidad para reconocer la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

.....

.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 2

Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

7.- En su opinión, ¿cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342?

.....

.....

.....

.....

.....

8.- ¿Es posible aplicar la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

.....

.....

.....

.....

.....

GUIA DE ENTREVISTA

(PROFESIONALES EN DERECHO LABORAL)

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Entrevistado: Gian Lui Cabrera Galarza

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/Titulado

Objetivo general

Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

1.- ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22343 al personal administrativo?

R.: El efecto de aplicar una causa objetiva referida al Decreto Ley 22342 al personal administrativo, sería la desnaturalización de sus contratos modales.

2.- De acuerdo a su experiencia, ¿podría considerarse indebida la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: Si considero indebida la aplicación, debido a que este tipo de contratación especial solo es dirigida al personal obrero que labora ligado a una orden de pedido, la cual está ligada a la producción y temporalidad. Por lo que desde mi punto de vista este tipo de contratación no debe ser utilizado para el personal administrativo.

3.- ¿Podría ser considerada una causal de desnaturalización al aplicar la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo?

R.: Desde mi punto de vista si es considerada una causal de desnaturalización de contratos, debido a que un personal administrativo, no puede ser contratado para poder cumplir con órdenes de pedidos de producción.

Objetivo específico 1

Demostrar la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

4.- ¿Qué debe incurrir para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva, se debe de demostrar que el trabajador contratado no está sujeto a una orden de pedido, por el tiempo de contratación.

5.- A su criterio, ¿se estaría vulnerando la estabilidad laboral?

R.: El contratar bajo esta modalidad de trabajo al personal administrativo, estaría vulnerando abiertamente la estabilidad laboral, debido a que este tipo de contratación tiene como objetivo la contratación de personal para cubrir una necesidad temporal generada por una orden de pedido, que luego se refleja en una producción, por lo que el personal administrativo no calza en este tipo de contratación.

6.- ¿Se podía aplicar el Principio de Primacía de la Realidad para reconocer la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Desde mi punto de vista se podría aplicar el principio de primacía de la realidad en el personal administrativo, para reconocer la causa objetiva, debido a que este tipo de contratación es dirigido para los trabajadores que cumplen con satisfacer una orden de pedido, ligado a un programa de producción.

Objetivo específico 2

Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

7.- En su opinión, ¿cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342?

R.: Se identifica si en el contrato de trabajo, está sujeto a una orden o compra o documento que la origina, seguido de un programa de producción de exportación, y se deberá especificar la labor a efectuarse en el contrato.

8.- ¿Es posible aplicar la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: Desde mi punto de vista no es posible.


Gian Luis Cabrera Otero
ABOGADO
CAL N° 58388

GUIA DE ENTREVISTA

(PROFESIONALES EN DERECHO LABORAL)

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Entrevistado: Roberto Carlos Sánchez Grecco

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/Magister

Objetivo general

Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

1.- ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22343 al personal administrativo?

R.: Los efectos de la aplicación de la causa objetiva de la referida normal al personal administrativo son: la desnaturalización del contrato, el pago de beneficios correspondiente al DL 728 y el pago de multas a nivel administrativo (sunafil) y pago de sentencia a nivel judicial.

2.- De acuerdo a su experiencia, ¿podría considerarse indebida la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: En efecto, el espíritu de la norma marca el camino de la aplicación del DL 22342, solo es aplicable a trabajadores obreros o que forme parte de la estructura de manufactura, pero nunca el administrativo.

3.- ¿Podría ser considerada una causal de desnaturalización al aplicar la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo?

R.: La jurisprudencia ha delimitado una clara desnaturalización en caso de indebida aplicación de causa objetiva del 22342 al personal administrativo.

Objetivo específico 1

Demostrar la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

4.- ¿Qué debe incurrir para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Que se vincule las funciones del trabajador administrativo con órdenes de pedido del cliente que requiere prendas de vestir, por ejemplo. Mediante el principio de primacía de la realidad y sucesivas prórrogas cuando en realidad es una sola relación laboral. Pasar de planilla en planilla entre las empresas de un grupo empresarial y aplicando dl 22342 al trabajador administrativo

5.- A su criterio, ¿se estaría vulnerando la estabilidad laboral?

R.: Sí. Ya que el empleador al vincular la causa objetiva al trabajador administrativo cree que puede acabar la relación laboral con el solo vencimiento del plazo de un contrato

6.- ¿Se podía aplicar el Principio de Primacía de la Realidad para reconocer la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Sí. La doctrina y sobre todo la jurisprudencia a través del Tribunal constitucional y Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema han aplicado principio de primacía de realidad para resolver casos como el planteado aquí.

Objetivo específico 2

Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

7.- En su opinión, ¿cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342?

R.: Vinculación entre orden de pedido, producción de prendas de vestir y proceso manufacturero

8.- ¿Es posible aplicar la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: No. La causa objetiva de un contrato 22342 y uno de plazo indeterminado (disfrazado de 22342) no tienen los mismos objetivos y menos atienden la misma finalidad.


ROBERTO C. SANCHEZ GRECCO
ABOGADO
C.A.L. N° 37191

GUIA DE ENTREVISTA

(PROFESIONALES EN DERECHO LABORAL)

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Entrevistado: MANUEL ARMANDO RIVERA SALAZAR

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO/TITULADO

Objetivo general

Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

1.- ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22343 al personal administrativo?

R.: La finalidad de la causa objetiva del Decreto Ley 23432 fue para atender operaciones de producción para exportación de productos no tradicionales donde dependen de: i) Contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origina y ii) Programa de producción de exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación. En consecuencia, el personal administrativo no cumple las funciones de producción, por no estar Comprendido en dicha norma. Por lo que, la contratación de personal que cumple funciones administrativas debe ser contratados bajo los parámetros del Decreto Legislativo 728.

2.- De acuerdo a su experiencia, ¿podría considerarse indebida la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: En efecto la contratación de personal para cumplir funciones administrativas es indebida por cual es procedente la desnaturalización de los contratos por no cumplir con la causa objetiva del Decreto Ley 22342.

3.- ¿Podría ser considerada una causal de desnaturalización al aplicar la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: Indudablemente es procedente la desnaturalización de los contratos por no cumplir con la causa objetiva del Decreto Ley 22342.

Objetivo específico 1

Demostrar la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

4.- ¿Qué debe incurrir para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Debe incurrir: i) Contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origina y ii) Programa de producción de exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación.

5.- A su criterio, ¿se estaría vulnerando la estabilidad laboral?

R.: A razón de tratar a personal para cumplir funciones administrativas bajo las prerrogativas del Decreto Ley 22342, se estaría vulnerando la estabilidad laboral

6.- ¿Se podía aplicar el Principio de Primacía de la Realidad para reconocer la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Fundamentalmente la aplicación el principio de la primacía de la realidad advierte la desnaturalización de los contratos bajo la aplicación del Decreto Ley 22342.

Objetivo específico 2

Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

7.- En su opinión, ¿cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342?

R.: Sin lugar a dudas la identificación está tipificada en la misma norma, sólo debe cumplir la empresa, al no darse se está optando por la simulación de contrato a plazo fijo, vulnerando la estabilidad laboral.

8.- ¿Es posible aplicar la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: El Decreto Ley fue creado para dar acogida a personal de producción; es decir, la contratación de mano de obra para producir productos no tradicionales.



GUIA DE ENTREVISTA

(PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA TOPY TOP)

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Entrevistado: Luis Antonio Calvet Mendoza

Profesión: Contador/Titulado

Objetivo general

Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

1.- ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22343 al personal administrativo?

R.: El efecto que recae sobre la naturaleza jurídica del DL 22342 al personal administrativo de la empresa, es su inmediata desnaturalización del contrato de trabajo. Puesto que, el último realiza actividades independientemente a la causa objetiva del artículo 32 de la norma en referencia.

2.- De acuerdo a su experiencia, ¿podría considerarse indebida la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: Efectivamente, es indebida la aplicación de la causa objetiva del artículo 32 al personal administrativo, al no realizar las actividades encomendadas del DL 22342..

3.- ¿Podría ser considerada una causal de desnaturalización al aplicar la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo?

R.: Desde mi punto de vista, considero que efectivamente se desnaturaliza el contrato de trabajo, tendiéndose a judicializarse y generando una mayor contingencia a la empresa.

Objetivo específico 1

Demostrar la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

4.- ¿Qué debe ocurrir para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Cuando las actividades no son las similares del artículo 32 del DL 22342. Esta demostración debe tener cohesión con la encargatura de cada puesto de trabajo del personal administrativo

5.- A su criterio, ¿se estaría vulnerando la estabilidad laboral?

R.: Totalmente, su vulneración radica en que su figura jurídica se encuentra encubierta en una temporalidad que no está debidamente demostrada frente a las funciones del personal administrativo.

6.- ¿Se podía aplicar el Principio de Primacía de la Realidad para reconocer la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Manifiesta que mediante el principio de primacía de la realidad, sería un medio para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del artículo 32.

Objetivo específico 2

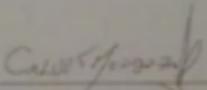
Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

7.- En su opinión, ¿cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342?

R.: La clara identificación es cuando se encuentra en el contrato modal con la causa objetiva del artículo 32 y esta no guarda cohesión con las funciones del personal contratado.

8.- ¿Es posible aplicar la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: Desde mi punto de vista, no debe ser posible aplicar la causa objetiva a un personal que realiza actividades



Luis Antonio Calvet Mendoza
DNI: 10590892

GUIA DE ENTREVISTA

(PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA TOPY TOP)

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Entrevistado: Julio Cesar Ochoa Matute

Cargo: Administrador de la empresa Topy Top

Objetivo general

Determinar los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

1.- ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22343 al personal administrativo?

R.: Generar contratos temporales para puestos de carácter indefinido, resulta indebido

2.- De acuerdo a su experiencia, ¿podría considerarse indebida la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: Totalmente indebido ya que son puestos que la Organización necesita y deberían ser contratados a plazo indeterminado.

3.- ¿Podría ser considerada una causal de desnaturalización al aplicar la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo?

R.: Si, debido a que su actividad desarrollada en la organización no aplica o se justifica mediante el programa de producción o alguna que justifique su contratación.

Objetivo específico 1

Demostrar la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

4.- ¿Qué debe ocurrir para demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Las labores desarrolladas no son consideradas dentro de la cadena productiva, o están sujetas a las órdenes de pedido de clientes extranjeros.

5.- A su criterio, ¿se estaría vulnerando la estabilidad laboral?

R.: Si, debido a que con la aplicación de la ley 22342 no existe un tiempo determinado para que un colaborador se vuelva estable, como si pudiera ocurrir con otro régimen en unos 3 o 5 años de labor.

6.- ¿Se podía aplicar el Principio de Primacía de la Realidad para reconocer la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley 22342?

R.: Si, mediante los contratos celebrados, planes de producción y las órdenes de pedidos debidamente acreditadas.

Objetivo específico 2

Identificar la aplicación de la causa objetiva del Decreto Ley N° 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019

7.- En su opinión, ¿cómo se identifica la aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo?

R.: Se identifica cuando se Consigna En el contrato las órdenes de producción, que deberán estar justificadas en el plan de producción.

8.- ¿Es posible aplicar la causa objetiva del Decreto Ley 22342 al personal administrativo?

R.: No, ya que directamente no realizan funciones productivas.

A square box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is stylized and appears to be 'Chavez'.

MEDIO DE PRUEBA

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'guia de entrevista'. The email being viewed is titled 'GUIA DE ENTREVISTA' and is from Giovanni Valverde to gianluicg, manuel.mavilo, and Roberto. The email content includes a greeting, a request to complete a questionnaire for a thesis, and a signature. A virus scan notification from Avast is visible at the bottom of the email body.

GUIA DE ENTREVISTA Recibidos x

Giovanni Valverde <gvalverdep.30@gmail.com>
para gianluicg, manuel.mavilo, Roberto

Estimados,

Favor de su apoyo contestando la presente **guia de entrevista** que sera adjuntado a mi trabajo de tesis. De manera preliminar, esta resaltado en amarillo, donde digitan sus datos y lo que fuese requerido.

--
Giovanni Valverde.

Libre de virus. www.avast.com

38

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'LUIS CALVET'. The email being viewed is titled 'FIRMA DE GUIA DE ENTREVISTA' and is from Giovanni Valverde to lcalvet29. The email content includes a greeting, a request to sign a transcription, and a signature. A virus scan notification from Avast is visible at the bottom of the email body.

FIRMA DE GUIA DE ENTREVISTA

Giovanni Valverde <gvalverdep.30@gmail.com>
para lcalvet29

Estimado **Luis**,

Remito la transcripcion de tu guia de entrevista. Favor de firmarlo mediante firma digital u otro medio que acredite la conformidad.

saluddos cordiales.

--
Giovanni Valverde.

Libre de virus. www.avast.com

34

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Sanchez Grecco, Roberto Sanchez
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Magister en Derecho / Estudio Jurídico
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Giovanni Cristopher Valverde Pariona

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima, 9 de octubre del 2020


 ROBERTO C. SANCHEZ GRECCO
 ABOGADO
 CAL N° 37191

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 15423479 TELF: 993474989

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón José Carlos
 1.2. Cargo e institución donde labora: Doctor en Derecho – Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Giovanni Cristopher Valverde Pariona

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

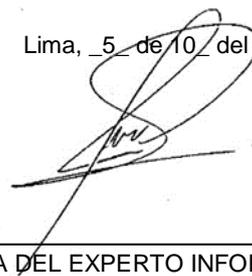
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima, 5 de 10 del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09919088 TELF: 963347510

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Objetivo General: Determinar los efectos de la indebida aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019,

AUTOR: VALVERDE PARIONA, GIOVANNI CRISTOPHER

FECHA: 20 de octubre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Quiñones y Rodríguez (2015) en su obra <i>“La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo”</i>	“Lo definieron que al referirse al trabajador, este se posiciona en condiciones que no son beneficiosos, cuando no existe una precisión en la duración del empleo porque la relación de trabajo es encubierta o ambigua”.	Se refleja una imperiosa aptitud hacia el trabajador quien es la parte débil de la figura contractual laboral. Esta debilidad se da en el modo de uso de la figura contractual, pues estos, en muchos de los casos son arbitrarias.	Se debe precisar que el trabajador no debe ser reconocido como la parte débil. Para eso el empleador debe actuar con la debida diligencia para no limitar los derechos laborales del trabajador.
Hernández y Nava (2012) en su trabajo expresado en la revista científica, titulado:	“Determinaron que cuando el empleador celebra una contratación laboral sin la	Frente a una figura jurídica arbitraria, esta limita los derechos laborales de	Toda relación laboral fraudulenta, acarrea una inestabilidad laboral con el

<p><i>“Relación laboral encubierta”</i></p>	<p>correcta aplicación, definitivamente, se comete una relación laboral fraudulenta”.</p>	<p>quien es vulnerado, en este caso, el trabajador.</p>	<p>recorte de sus derechos laborales.</p>
<p>González y Tarazona (2017) mediante su obra <i>“Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral”</i></p>	<p>Precisaron cuatro categorías de trabajadores: Obreros: realizan las actividades de mano directa, Empleados: realizan las actividades intelectuales, administrativas, Trabajadores de dirección: son los representantes legales de la empresa y Trabajadores de confianza: aportan con informaciones técnicas al trabajador de dirección.</p>	<p>Esta categorización de los trabajadores, no tiene una precisión jurídica en la legislación laboral. Dado que, solo se reconoce al trabajador y empleador. Sin embargo, esto no implica que, mediante la doctrina se pueda especificar estas figuras jurídicas que se dan en las eventualidades aborales.</p>	<p>Especificar las categorías de los trabajadores no implica una discriminación, sino, poder limitar las funciones de cada uno para una finalidad específica. Así como, para el presente trabajo de investigación donde la causa objetiva se encuentra vinculada con las funciones del trabajador de manera directa. De lo contrario, acarrea la desnaturalización del contrato de trabajo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Objetivo específico 1: Demostrar la indebida aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019,

AUTOR: VALVERDE PARIONA, GIOVANNI CRISTOPHER

FECHA: 20 de octubre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Zavala y Barona (2014) en su artículo científico, titulado: <i>“Primacía de la realidad en el sector de la salud Colombia”</i> ,	Precisó que el factor relevante es la situación real en que se ubica el trabajador respecto del empleador, donde su objeto es salvaguardar y admitir los derechos laborales de los trabajadores.	Este principio permite que el trabajador sea visto conforme a la realidad de los hechos, siendo el empleador el garantista de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores.	El principio de primacía de la realidad asiste sobre los hechos que realiza el trabajador frente a lo dispuesto en los documentos celebrados.
Campos (2018) en su trabajo de investigación <i>“El Principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos</i>	Presentó como objetivo general describir la desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores	Su conclusión se colige en la falta de precisión que el empleador aplica del artículo 32 de DL 22342, generando, en su defecto la desnaturalización	La falta de precisión de este artículo, se deviene en su desnaturalización. A la vez en una incorrecta aplicación de la misma normativa,

<p><i>por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016”</i></p>	<p>textiles, siendo su investigación cuantitativa a nivel descriptivo. Siendo su población de la empresa Topy Top S.A. con un total de 57 personas, La misma llegó a la conclusión que los contratos de trabajo de exportación de producto no tradicional, se vienen desnaturalizando por no plasmar los requisitos que ordena el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342.</p>	<p>de contrato de trabajo.</p>	<p>surte el mismo efecto jurídico, la desnaturalización del contrato de trabajo.</p>
---	--	--------------------------------	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Aplicación de la Causa Objetiva del Decreto Ley 22342 al Personal Administrativo de la Empresa Topy Top S.A., 2019

Objetivo específico 2: Identificar la indebida aplicación de la causa objetiva del decreto ley 22342 al personal administrativo de la empresa Topy Top S.A., 2019,

AUTOR: VALVERDE PARIONA, GIOVANNI CRISTOPHER

FECHA: 20 de octubre de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima Este mediante <i>sentencia de primera instancia</i> (2019)	Señaló que el espíritu del Decreto Ley N° 22342 descansa en el fomento de las exportaciones no tradicionales a través de la fabricación de productos no tradicionales o bienes elaborados en nuestro país. Debiendo cumplir con los requisitos de la causa objetiva del artículo 32° del citado Decreto.	De plano, el juzgado de primera instancia con especialidad laboral, determinó en su considerando resolutivo que el espíritu de la norma cumple una finalidad directa en la elaboración de productos no tradicionales. Más aun, cuando la misma norma específica su carácter especial para la exportación de estos productos. En caso de no	Sin perjuicio de la inexistencia del espíritu de la norma, esta no puede ser utilizada en vulneración de los derechos laborales. EL juez de instancia puede delimitar su correcta aplicación, generando jurisprudencia y a la vez en armonía de su debida interpretación.

		cumplir con estos requisitos e	
Arce (2008) en su obra <i>“Derecho individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias”</i>	Señaló que, la mínima información que debe precisar un contrato de trabajo es el objeto y duración, sin alejarse de las labores que el trabajador realizará.	Esta interpretación es categoría al inferir que tanto la causa objetiva como la temporalidad, debe presentar la cohesión con las funciones del trabajador. De lo contrario estos se desnaturalizan.	No puede existir un contrato de trabajo con una causa objetiva distinta a las funciones del trabajador. De lo contrario se estaría vulnerando la estabilidad laboral.
Reynoso (2011) en su obra <i>“Los contratos de trabajo”</i>	Precisó que mediante la indicación de las funciones que realizara el trabajador, debe existir una coherencia, en base a evitar la ambigüedad de la función a realizar.	Esta ambigüedad no debe existir en una relación laboral. Dado que, su incorrecta aplicación colige su inmediata desnaturalización de contrato de trabajo.	La identificación de la correcta aplicación de la causa objetiva del DL 22342 permitirá una correcta aplicación y el respeto a los derechos laborales.

ANEXO 5

CAPITULO II

INCENTIVOS A LAS INDUSTRIAS DE EXPORTACION NO TRADICIONAL

Artículo 7.- Considerase empresa industrial de exportación no tradicional, para los efectos del presente capítulo, a la que exporte directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

Para el goce de los incentivos establecidos en el presente capítulo, el porcentaje de exportaciones promedio mínimo anual deberá ser alcanzado en la siguiente forma:

- 5% - al 31 de Diciembre de 1978
- 5% - al 31 de Diciembre de 1979
- 8% - al 31 de Diciembre de 1980
- 10% - al 31 de Diciembre de 1981
- 15% - al 31 de Diciembre de 1982
- 20% - al 31 de Diciembre de 1983
- 25% - al 31 de Diciembre de 1984
- 30% - al 31 de Diciembre de 1985
- 40% - al 31 de Diciembre de 1986

Desnaturalización del contrato de exportación no tradicional

- Si se comprueba que el contrato por exportación no tradicional no especifica la labor a efectuarse o no se sustenta en un contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina y en un Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación;
- Si se comprobare que la duración del contrato no corresponde con la totalidad del programa de exportación no tradicional o con las labores parciales integrantes
- Si el trabajador no desempeña las tareas o actividades previstas en su contrato o estas son distintas a las actividades propias de las operaciones de producción.

ANEXO 7

CAPITULO IX

REGIMEN LABORAL

Artículo 32.- Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por Decreto Ley 18138, para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que se señalan a continuación:

a. La contratación dependerá de:

(1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina.

(2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación;

b. Los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, observándose lo dispuesto en el presente artículo;

c. En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, y

d. El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta (60) días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.

c) SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD PARA SERVICIO ESPECÍFICO:

8. En el presente caso, el demandante tanto en su escrito de demanda, como de lo oralizado en audiencia de juzgamiento (primer video), respecto a la pretensión de desnaturalización de su contrato señala que la codemandada Topy Top S.A., acreditó el objeto de su contrato en base a órdenes de pedido - Ops de los clientes internacionales de la empresa Topy Top S.A., para producir las prendas de vestir de algodón, objeto que no tiene nada que ver con las funciones que realizaba como analista legal, que consistía en representar al Grupo Empresarial Topy Top S.A., en los procesos judiciales, lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad desnaturaliza los contratos y las prórrogas suscritas con las codemandadas como uno a plazo indeterminado, por su parte la codemandada Topy Top S.A., refiere que el actor fue contratado por las codemandadas para que realice el seguimiento y monitoreo de los casos legales laborales de la empresa; en ese sentido es importante señalar lo regulado en el artículo 32 de la Ley N° 22342 que señala: "(...) Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por Decreto Ley 18138, para atender operaciones de producción para exportación (...)", (El subrayado es nuestro); de donde se puede advertir que la normativa que regula el régimen de exportación no tradicional no señala, que sólo deben ser contratados trabajadores que brinden servicios relacionados directamente al rubro textil, por el contrario se entiende que en la medida de que exista una mayor demanda de productos textiles, por parte de los clientes y por ende de las órdenes de pedido, ello implica que no sólo deben contratarse trabajadores que brinden servicios ligados al rubro textil sino que también deben contratarse a personal capacitado para que se encarguen de las operaciones comerciales y administrativas, tal como es el caso del recurrente quien fue contratado para brindar labores de Analista Legal a efectos de hacer el seguimiento y monitoreo de los casos legales laborales de la codemandada, en consecuencia, al no haber concurrido los

elementos de convicción que acrediten el argumento (teoría del caso) del recurrente la pretensión deviene en desestimada.