



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de
trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y
pequeña empresa**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Becerra Sairitupac, Erick Edgar (ORCID: 0000-0002-9064-9529)

Mamani Zavala, Diana Karen (ORCID: 0000-0002-0943-0416)

ASESORA:

Mgtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestros padres por brindarnos su apoyo, amor, paciencia y ser fuente de motivación constante, a nuestros hermanos y hermanas, a Dios por darnos fuerzas cada día y permitir seguir adelante y protegernos en el transcurso de nuestro camino.

Agradecimiento

Expresamos nuestro agradecimiento a nuestros docentes por cada etapa de nuestra formación y conocimientos brindados, A la Mg. Lutgarda Palomino Gonzales, nuestra asesora por orientarnos y guiarnos en este camino muy difícil pero no imposible como es la investigación científica.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III.METODOLOGÍA	23
3.1.- Tipo y diseño de Investigación	23
3.2.-Escenario de estudio	23
3.3.-Participantes	25
3.4.-técnicas e instrumentos de recolección de Datos	25
3.5.-Procedimiento	27
3.6.-Método de análisis de información	27
3.7.-Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	47
VI.RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Categorización de los sujetos	25
Tabla 2. Operacionalización de categorías	26
Tabla 3. Pregunta N° 1	28
Tabla 4. Pregunta N° 2	30
Tabla 5. Pregunta N° 3	31
Tabla 6. Pregunta N° 4	33
Tabla 7. Pregunta N° 5	34
Tabla 8. Pregunta N° 6	36
Tabla 9. Pregunta N° 7	37
Tabla 10. Pregunta N° 8	38

Resumen

El objetivo general de la presente investigación es identificar la Seguridad Jurídica al momento de celebrar el contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante, debido a que en la actualidad los empleadores no firman estos contratos conforme a la formalidad señalada en el artículo 4 de ley de productividad y competitividad, no es llevada a la práctica y esto ocasiona la vulneración de los derechos del trabajador.

La investigación tuvo como diseño fenomenológico, fue de enfoque cualitativo, método inductivo, tipo interpretativo, ya que su propósito es interpretar y entender desde el punto de vista de cada participante, siendo los sujetos un Juez de Paz Letrado, una Psicóloga del área de Recursos Humanos, un abogado especialista en laboral, el representante de SUNAFIL y un empleado.

En la investigación se aplicó a técnica de entrevista semiestructurada, mediante una guía de preguntas en la cual se obtuvo como resultado que los entrevistados los cuales desempeñan en diferentes áreas, conforme a su experiencia se llegó a la conclusión que estos contratos de trabajo se refleja la ausencia de seguridad jurídica, ya que no le brindan certeza y validez al momento de celebrarlo.

Palabras claves: Seguridad jurídica, contrato laboral, relación laboral, Empleador.

Abstract

The general objective of the present investigation is to identify the Legal Security at the time of entering into the fixed-term employment contract without the signature of the representative, because currently employers do not sign these contracts according to the formality indicated in Article 4 of productivity and competitiveness law, it is not put into practice and this causes the violation of the rights of the worker.

The research had as a phenomenological design, it was of qualitative approach, inductive method, interpretative type, since its purpose is to interpret and understand from the point of view of each participant, being the subjects a Judge of Peace Letter, a Psychologist of the Resources area Humans, a labor specialist lawyer, the SUNAFIL representative and an employee.

In the investigation it was applied to a semi-structured interview technique, through a guide of questions in which it was obtained that the interviewees who perform in different areas, according to their experience, it was concluded that these employment contracts reflect the absence of legal certainty, since they do not provide certainty and validity at the time of celebration.

Keywords: Legal security, employment contract, employment relationship, Employer.

I.- INTRODUCCIÓN

El motivo del estudio es comprender debidamente la relación laboral al momento de celebrar un contrato con la finalidad del reconocimiento del derecho al trabajo. Si bien es cierto el trabajador no tiene la necesidad de exigir su contrato por escrito, pero es recomendable que verifique el ingreso a la plantilla de empleados de la empresa para acceder a sus derechos como empleado, entonces de que seguridad jurídica se refiere si al momento de celebrar el contrato a plazo fijo no está la firma del contratante.

Por otro lado, la ley de productividad y competitividad laboral N. ° 728 en el artículo 4º no es necesario que el contrato sea por escrito, solo cuando es a plazo fijo o cuando la empresa quiere determinar condiciones establecidas en el contrato y no tengan que demostrarlo posteriormente. En el caso de contratos a plazo determinado, los elementos básicos que menciona la ley, es el empleador, el trabajador, motivo de la contratación, la duración del contrato, el puesto o cargo y la remuneración. Por consiguiente, estos contratos a plazo fijo se deben presentar al Ministerio del Trabajo durante los 15 días posteriores a su celebración (Gómez, 2015, p. 126).

Por otra parte, el Estado debe garantizar el derecho de las personas. La seguridad jurídica se encuentra en la legislación de manera general e implícita, también se refiere a la previsibilidad que poseen los individuos al entender cuáles son las normas establecidas en la normativa, es decir se considera que las personas, tomando en cuenta lo que establece el marco jurídico, tiene conocimiento de cuáles son las consecuencias de sus actos, es una manera de regular su conducta, en función de no afectar a los demás.

A sí mismo la seguridad jurídica en los contratos busca respaldar el cumplimiento de las partes, como por ejemplo el caso de compraventa, ambas partes firman el contrato para garantizar por parte del vendedor el pago y a su vez por parte del comprador el objeto adquirido. Entonces si bien es cierto la voluntad es una cosa muy abstracta y a veces intangible que conlleva a la incertidumbre que no produce algún efecto, la seguridad jurídica que tiene el contrato de compraventa se plasma en hechos tangibles, como el hecho de firmar un contrato para asegurar, identificar, autenticar la identidad de un autor o remitente, como también

una prueba de consentimiento y de verificación de la aprobación contenida en un documento que tiene carácter legal.

Caso contrario sucede con los contratos de trabajo a plazo fijo, se aprecia que en la realidad al momento de celebrar el contrato solo tiene el consentimiento del contratado mediante la firma, más no del contratante, que relación puede existir si el representante de la empresa no plasma su voluntad al momento de celebrar el contrato, que seguridad jurídica se considera, si no hay voluntad del contratante.

Se toma en mención que la declaración de los Derechos humanos en el artículo 23º suscribe que cualquier persona tiene derecho al trabajo a su libre elección y la protección contra el desempleo. Amparado por las leyes nacionales e internacionales, como lo hace la Constitución política del Perú en los artículos 2º, 22º al 28º que menciona que el hombre puede acceder a condiciones apropiadas, garantizando su libertad, igualdad y dignificación de los trabajadores.

El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97- TR e Instrumentos Internacionales, que han generado el reconocimiento de acciones de garantía y protección ante la vulneración de estos derechos. Lo cual no es suficiente al momento de referirse a la seguridad jurídica ya que según la información de la (OIT) cerca de 1.400 millones de empleados trabajan en un trabajo vulnerable en el 2017, y se pronostica que otros 35 millones se sumen en el presente año.

En los países en pleno desarrollo, el empleo vulnerable afecta a tres de cada cuatro trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo indica que el Perú se ubica entre los países cuyo porcentaje de trabajadores sin contrato esta entre 75% y 100%, resultado que se apega con el promedio mundial, en más del 60% de empleados que carecen de algún tipo de contrato de trabajo, debido a que la mayoría realiza por cuenta propia dicha actividad , de manera informal o plazo fijo, pero se debe entender que desde el primer día un trabajador puede ser estable, si no hay una causa que determine la temporalidad de la contratación.

No debe olvidarse que muchas de las consecuencias se dan por la calidad de empleo o incluso por el tiempo estructural de la informalidad al momento de contratar, como se puede estar seguro de formar parte de una empresa si al

celebrar la relación laboral mediante el contrato no existe la voluntad del contratante.

En Argentina la seguridad Jurídica es la certeza de lo que la ley estipula como prohibido o permitido, dentro de un Estado de Derecho, que se exige y se otorga. Que la seguridad jurídica no solo es de las normas que nos benefician, sino de aquellas que nos protegen las expectativas de otros en una distribución equitativa (Campos, 2018, p.119).

En la legislación ecuatoriana en el artículo 19 del código del trabajo menciona que las celebraciones de contratos escritos son obligatorios cuando son eventuales, ocasionales y temporales o los que se estipulan por uno o más años (Del Brutto, 2018, p 195).

En Chile se menciona en su artículo 9 del código de trabajo que el empleador dispone de 15 días para registrar el contrato de trabajo, contados desde el primer día de incorporarse a la institución, salvo trabajo por obra determinada o que tenga una duración de 30 días, en la que el plazo correspondiente para el registro es de 5 días, por otro lado, si el contrato no se registra correspondería una infracción que está sancionada con una multa de 5 UTM. Ahora si el trabajador se negara a firmar después de su incorporación el empleador puede solicitar una inspección de trabajo, dentro del plazo señalado, a efecto que esta requiera la firma y si el trabajador sigue renuente ante dicha obligación se podrá despedir sin derecho a indemnización (Álvarez, 2018, p 62).

En viceversa, si el empleador no hace uso del derecho antes mencionado dentro del plazo, la falta de contrato escrito hace suponer legalmente lo que mencione el trabajador sea considerado formal. Entonces cabe mencionar que el contrato de trabajo se perfecciona con el consentimiento de ambas partes, sumando la presencia de aspectos formales o materiales para su validez, aun cuando no se haya declarado, esta existe tácitamente y se respeta (Jordan, 2019, p 74).

En España para garantizar la seguridad jurídica de la celebración del contrato de trabajo, se alude al precontrato laboral que firma el empleador y el futuro trabajador, a través de una carta de compromiso de contratación en la cual se

comprometen a firmar el contrato a fecha cierta y su incumpliendo trae consigo un derecho a indemnización por daños y perjuicios (aycelaborytax, 2017. España).

En los contratos celebrados en México, el precontrato es un contrato jurídico, más no un contrato laboral, por lo que está regulado en el estatuto de los trabajadores, en la que no hay una relación laboral, pero si un compromiso firme de sellar el contrato en un futuro concreto. Generando obligaciones entre ambas partes, en caso de incumplimiento se podrá demandar sin considerar el resarcimiento tan solo la indemnización (Yerro, 2018. México).

La seguridad jurídica se percibe en la realidad como la objetiva exigencia a través de sus normas e instituciones establecidas, por otro lado, se muestra de manera subjetiva por medio de la certeza del derecho como alcance de las circunstancias propias de la seguridad objetiva. Por eso la certeza muestra la otra parte de la seguridad, refleja la conducta de los sujetos de derecho en el sistema jurídico. Heinrich Henkel, profesor de la universidad de Hamburgo, menciona que la seguridad en el derecho establece una exigencia sobre la seguridad jurídica pero siempre deja algo de incertidumbre o varias alternativas de posibles soluciones (Toyama, 2012).

En la elaboración de la investigación no encontramos trabajos con el mismo título de tesis, sin embargo, descubrimos temas de investigación similares respecto a nuestro tema esencial.

Suárez (2017), en su título “Derechos Fundamentales en el Contrato de Trabajo el respeto laboral” Para alcanzar el título de doctor en Derecho, en la Universidad de Salamanca, menciona sobre la desigualdad de las partes entre el empleador y el trabajador, el respeto laboral como una alternativa constitucional para referir a la igualdad y la importancia de los derechos fundamentales, en los vínculos laborales que contiene tres ideas, la responsabilidad del trabajador, la protección de sus derechos y la tensión laboral.

En el derecho laboral español, Asquerino (2016) titulado “El período de prueba en los contratos de trabajo” perteneciente a la universidad de Sevilla. Tesis para conseguir el grado de doctor en Derecho. Manifiesta que el periodo de prueba está suscrito en el contrato laboral mediante una cláusula que en realidad solo se

presta un servicio por un determinado período, en la que no existe un vínculo laboral, sino una secuencia contractual.

Gómez (2015) titulado “La aplicación de la teoría de actos propios en materia laboral “pertenece a la universidad pontificia católica. Para obtener el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la teoría de los actos propios es una regla del derecho que no se encuentra regulada en una norma legal en tanto se apoya fundamentalmente en el principio de buena fe, en efecto en la corte chilena se ha aplicado la doctrina de los actos propios para definir carácter laboral , resolviendo una controversia en el cual estaba en discusión la contratación laboral se dio a plazo fijo o a plazo indeterminado , la buena fe hace referencia a valores tradicionales y esenciales del ordenamiento jurídico, como la confianza , la rectitud de los contratantes, pero debe tenerse en cuenta que en el contrato de trabajo en su mayoría las partes no se encuentran en igualdad de condiciones por ello el derecho del trabajo es una disciplina jurídica que participa en el sistema jurídico por lo tanto emana sus principios y valores de la constitución y por ende de la buena fe. El derecho del trabajo una rama especial no regula por norma expresa a través de un principio rector una situación de hecho determinada o contemplase una solución jurídica al problema existente.

Rabascall (2016) Titulado “Seguridad jurídica como Derecho justiciable en Ecuador”. Pertenece a la Universidad de Guayaquil. Tesis para conseguir el grado de Magister la justiciabilidad de la seguridad jurídica dentro del derecho ecuatoriano, tomando en cuenta que en constitución ecuatoriana está señalado en el artículo 82, se la eleva a carácter de derecho subjetivo, que los diversos cuerpos normativos y la función judicial debe garantizar su inmediata y directa aplicación ya que está se encuentra asignada en la constitución , que es alegado a la persona natural o jurídica como una acción de garantías jurisdiccional. La mejor técnica de unificar la normativo, generar estabilidad de las normas las reglas que permitan poder convivir socialmente.

García (2015) titulado “la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para el servicio específico en la corte superior de justicia de Lima”, tesis para obtener el título de abogado de la universidad César Vallejo. Estudia la vulneración del derecho al trabajo en la corte superior de justicia de Lima ya que,

mediante contratos por obra determinada y contrato por trabajo específico, están generando conflictos por no establecer las causas objetivas para establecer una relación laboral. Por consiguiente, existen fraudes en las contrataciones y los jueces deberían pronunciarse sobre la desnaturalización de los contratos y el derecho al trabajo como fin principal.

II.- MARCO TEÓRICO

El termino contrato tiene origen de latín “contractus procedente de contrahere” significa, pactar, obtener. Para Capitant, el contrato es la concertación de voluntades de dos partes o más con el objeto de establecer un vínculo. La enciclopedia OMEBA, menciona que el contrato es un acto bilateral compuesto por dos o más personas sobre un acto jurídico de intereses comunes, con el propósito de crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. La importancia de la contratación nos permite frenar la actividad humana, también permite la circulación de la riqueza, se adquiere derechos, como a su vez obligaciones que eviten el conflicto, la explotación y la injusticia (Miranda, 2013, p.44).

El código civil peruano refiere al contrato en el artículo 1351 donde manifiesta que los contratos son pactos de dos o más partes que crean, regulan, modifican o extinguen una conexión jurídica patrimonial. El Dr. Manuel de la Puente y Lavalle, señalan al contrato como una relación entre dos o más partes respecto a una declaración conjunta de voluntad común. (Castro, 2012, p.646).

Contrato de Trabajo; Los contratos se dividen en dos grupos, atípicos y típicos, la primera son aquellas que la norma no se pronuncia por ser particular a la disciplina jurídica, en cambio el típico tienen dependencia propia y se rige por la norma contenidas en nuestro reglamento, dichos rasgos favorecen a los ordenamientos, ya que tiene mayor fuerza sobre la existencia de un vínculo laboral, debido a que existen supuesto de oscuridad que para el empleado y no el más pleno disfrute de beneficios que las normas laborales (Nieves, 2017, p.46).

Los contratos sujetos a modalidad permiten pactar contratos a plazo fijo ya sea de naturaleza accidental, temporal y de obra determinada, estos contratos se pueden celebrar dependiendo la necesidad que requiera el mercado o el incremento de producción de la empresa, excepto los de trabajo de temporada que por su naturaleza pueden seguir permanentemente (Castillo, 2012, p.27-29).

La relación laboral no solo se trata de la estabilidad o de la terminación, se trata también de la congruencia de carácter permanente o temporal, con ello la duración del trabajo que debe ser semejante con las características del contrato,

de tal manera que se respete la duración en principio de causalidad que todo trabajo temporal tiene en sus laborales a realizar (Villavicencio, 2018, p.69).

El trabajo tiene vocación de permanencia, uno de sus características es el principio de continuidad ya que el contrato típico no necesita un documento para establecer la relación laboral sino ante el hecho de prestar un servicio, que el trabajador tenga la calidad de subordinado a cambio de una remuneración. Con la diferencia de que la modalidad de plazo fijo si o si necesita de un contrato ya que hablamos de un vínculo temporal, ocasional, accidental o trabajo específico (Nieves, 2017, p.48).

La autoridad Administrativa del trabajo en el Perú tiene la potestad de verificar la autenticidad de los datos entregados en la copia que se refiere a los contratos, para evitar una posible simulación o fraude que haría que el contrato a plazo fijo se convierta en indeterminado. En este sentido el empleador deberá entregar al trabajador la copia del contrato sujeto a modalidad, dentro de los 3 días hábiles, desde la fecha que se presenta a la autoridad (Gómez, 2015, p.103).

Para Paul Durand, el contrato de trabajo es un acuerdo en el que una persona se dispone a realizar una labor a favor de otra persona con la condición de subordinación y consecuencia de ello obtiene una retribución. El tratadista Jorge Angulo menciona que el contrato de trabajo se lleva a cabo por uno o más trabajadores que asumen prestar servicios o ejecuta una obra bajo la sujeción y direccionado por el contratante, a cambio de una retribución (Chicano, 2016, p.72).

Entonces hablamos que el contrato de trabajo se establece en un acto jurídico ya que sus principales requisitos están señalados en la legislación civil, en el artículo 140, tiene como primordial particularidad ser expreso o tácita, comprendiendo que solo es necesario el vínculo laboral, para la existencia de derechos y obligaciones generadas, para el empleador y el trabajador (Gómez, 2015, p.73).

La seguridad jurídica comprende una aptitud para regular acontecimientos jurídicos y establece un control para neutralizar riesgos que el sistema puede afrontar, por otro lado, el Estado designa un sistema de seguridad a los bienes de

las personas frente a lesiones y amenazas que puedan tener (Campos, 2018, p.120).

Para Sagüés es posible intentar de definir el concepto de seguridad jurídica en tres niveles, seguridad jurídica en primer nivel que señala Montesquieu debido que el gobernante podía decidir lo que quiera sin estar sujeto a otra opinión, en este sistema que prevalecía la seguridad jurídica era insignificante ya que no estaba expuesto a riesgos, puesto que nadie se oponía a lo establecido. En el segundo nivel menciona un esquema de competencias con sus órganos respectivos ya que esta se rige por directrices contenidas en la constitución, el tercer nivel la seguridad jurídica toma relevancia debido a que intenta resolver las interrogantes de el quien, el cómo y el que, respecto al comportamiento jurídico, incluyendo razonabilidad legitimidad y justicia de las conductas, la seguridad jurídica debe establecer orden, debe ser un resultado que efectúa actos de justicia (Campos, 2018, p.124).

En los inicios del constitucionalismo no solo se establece el valor de seguridad, se puede hallar en la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, en el Art.2º, en Virginia la declaración de Derechos de 1776, Art.1º, hacen referencia en el art.173º en la constitución colombiana de Popayán de 1814, la seguridad jurídica es la garantía que permite a la ciudadanía a preservar la existencia y los derechos que le corresponden, en el Estatuto transitorio argentino de 1816 en el Art. 21, designa que la seguridad es la respaldo que debe asignar el Estado a cada uno para que no se transgredir el dominio de sus derechos, en la constitución de Costa Rica de 1844, art 2º el Gobierno debe asegurar el tranquilo goce de estos derechos (Villavicencio, 2018, p.71)

En todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica destinada a asegurar los derechos sociales e individuales como los valores, utilizando términos como la seguridad, la armonía y el orden, muy aparte de las disputas que puedan generar (Ávila, 2012, p.33).

La seguridad jurídica como principio esencial y valor de la vida política tiene la categoría de derecho fundamental, la sociedad internacional desde el siglo XVII con la declaración de Virginia de 1776, los hombres poseen derechos por

naturaleza, un entorno que busca conseguir la felicidad y la seguridad. Esta debe favorecer al ciudadano e implica a la sociedad, creando un sentimiento de seguridad que encamina por cumplir voluntariamente lo establecido. Toda agrupación social requiere desarrollarse de acuerdo a las normas y reglas que deben regular los derechos, deberes y funciones. El elemento ordenador, interviene con pautas establecidas en la conducta y condiciones bien definidas que generen seguridad y certeza (Ávila, 2012, p.34).

Cuando hablamos de la seguridad hace referencia de una situación libre de todo tipo de peligro, posición que todo hombre busca tener. En este sentido, se puede entender que todo hombre por su necesidad se siente mejor cuando está seguro, por lo que se afirma que la seguridad es necesaria en la vida cotidiana del hombre, debido a que afronta la inseguridad de su existencia, la incertidumbre a la que se somete (Zavala, 2012, p.219).

Los valores jurídicos como la seguridad, orden y paz, son necesidades del hombre, que deben ser satisfechas a una necesidad de interés superior, el cuál es el valor "Justicia". En ese sentido, la seguridad jurídica es el valor instrumental que nos permitirá llegar al valor supremo Justicia. Por su parte, Humberto Ávila asevera que, la seguridad es un valor que a la par de la justicia y la paz social, origina cualquier ordenamiento jurídico. Pues sin un mínimo de certeza, eficacia y falta de arbitrariedad, no se puede entender o hablar de un sistema jurídico (Ávila, 2012, p.108).

Como punto de vista subjetivo refiere a los sujetos de la seguridad jurídica a los titulares del derecho, estos titulares son los ciudadanos y la organización llamada sociedad civil, estas organizaciones que tienen mayor permanencia es destinada a defender los intereses que constituyen estos grupos (Paseo 2012, p.24).

Se considera a la seguridad jurídica como un principio del derecho, básicamente se basa en la certeza de lo que se conoce y se pueda conocer, lo permitido, lo prohibido por el poder público. Tanto es así que al derecho también se le conoce como un grupo de normas que garantizan la seguridad jurídica. Entonces se indica que es un principio del derecho universal que reconoce la certeza del derecho que busca el cumplimiento del orden jurídico (De la puente, 2018, p.32).

La importancia de la certeza de que el orden vigente funciona mediante la coacción que le permite al ser humano desarrollar su actividad en medida de lo que permite el orden vigente, la seguridad es un valor que les permite a las personas tener una garantía. Solo así se puede garantizar la relación que puede tener las partes para obtener la seguridad que buscan (López, 2011, p.143).

Con pasmo observamos que las leyes laborales originan inseguridad jurídica, más que la legislación, son los empleadores que tienen la responsabilidad de cumplir conforme a ley y aquellos que no cumplan por consiguiente bloquean los intereses económicos. Se determina que la seguridad jurídica es sólo exteriorización de la eficacia de un sistema jurídico y no tiene valor moral sino solamente instrumental. En este sentido, la dignidad del derecho y de los trabajadores no se puede recaer en el valor propio de la seguridad jurídica, ni en el valor de conocimientos análogas como las del imperio de la ley, sino en último momento retribuir al fortalecimiento de una sociedad justa (Chang, 2009, p.45).

La certeza jurídica exige la elección de las normas legales correctas a una situación factible que sea predecible, la previsibilidad es el objetivo, y finalidad debido a que este principio fundamental del Derecho de la Unión Europea, es reconocido por el tribunal europeo, de forma que es interpretado de un principio absoluto y categórico. Debido a que sus efectos prácticos de la falta de previsibilidad desde una perspectiva consecuencialista (Portuese, 2014, p140).

La flexibilidad puede afectar la seguridad Jurídica , la exigibilidad de la protección judicial además la flexibilidad también puede afectar la adaptabilidad si no garantiza que todos los datos relevantes que son necesarios para predecir desarrollos estén disponibles durante la elaboración implementación de un programa, de hecho es más fácil adaptar un programa su se sabe de antemano cuales son los posibles desarrollos , la previsibilidad también establece que se garantiza un nivel mínimo de seguridad jurídica en aquellos casos en que la adaptabilidad afecta a la seguridad jurídica (Squianti, 2016, p 449).

El principio general de seguridad jurídica es inherente a cualquier sistema legal occidental, es necesario que requiera de normas del derecho sean conocidas, claras, precisas, estable y predecible. Lo que debe generar es un beneficio al

individuo no a los poderes facticos. Las condiciones de la seguridad jurídica es la no retroactividad, cambio, medidas y otras, desde el criterio del determinismo legal, la lógica cartesiana acepta la capacidad de asegurar los efectos legales, El Estado de derecho fue forjada para instituir o restablecer la confianza de las personas en las autoridades respecto a sus derechos (Van, 2016, p.270).

La incertidumbre es algo inherente a las normas legales, que trata de minimizar el principio de la seguridad jurídica. Leisner en 1977, menciona que el Estado de derecho va a tener contradicciones implícitas en sus fundamentos. Dos años después, Mazen menciona en su tesis que el sistema legal genera incertidumbre en todos sus niveles, sin embargo, dichas acepciones radicales, dan origen a respuestas que consideran que el principio de seguridad jurídica es una herramienta para evitar la incertidumbre (Popelier, 2008, p.50).

El Estado de derecho puede ser “un concepto esencialmente impugnado” pero establece la certeza legal. Por ende, la organización para la cooperación económica y el desarrollo (OCDE) menciona que la certeza legal busca que la sociedad interactúe con las reglas, la previsibilidad y la seguridad jurídica. Esto permite que a la sociedad planifique de acuerdo a la ley con menos incertidumbre, tanto como la arbitrariedad. Para el Filósofo alemán Gustav Radbruch menciona que la seguridad jurídica, la justicia y la política, son los pilares de la ley (Fall, 2008, p.30).

La convención no podría disminuir el número de intermediarios o diferencias operativas en la que debería de ser un instrumento como un medio de evitar que surgan problemas de ley y de seguridad jurídica, debido que la inseguridad jurídica ha sido percibida creando una incertidumbre legal, es generado cuando al regularizar diversa información, si las leyes tienen cierta similitud, los abogados podrían insertar en otros sistemas legales. Si los sistemas de contratos están vinculados de forma más completa y confiable (Micheler, 2014, p.24).

La seguridad comienza con aquellos que enfatizan la previsibilidad de la conducta del Estado y de los particulares, los elementos de la seguridad jurídica son de aspecto objetivo debido a que genera garantías que la sociedad observa a través de bienes y derechos estas garantías a las que indican des ser estables y no

deben existir cosas imprevistas. en el aspecto subjetivo es la creencia de que está libre de peligros, daños y riesgos. Conoce a que se enfrenta con un sentimiento confiable, esta no solo depende del cumplimiento de las normas jurídicas, sino que deben ser coherentes con los valores y principios (Arrazola, 2014, p.6).

El significado de la administración de justicia colombiana el derecho es un mecanismo de orden social que regulará ciertos aspectos de las relaciones humanas , en la actividad social realizada por el individuo por la requiere de cierto nivel de certeza ya que con ello permite la protección de ciertas conductas por medio de las cuales imponen a las autoridades la obligación y efectividad de sus derechos, la falta de garantía jurídica conlleva al desorden social, conforme a la constitución colombiana refiere en su artículo 83 el precepto de la confianza legítima, basada en el principio de buena fe (Faceta jurídica, 2017, p.65).

La importancia de la seguridad jurídica permite que los bienes a los cuales reclama se materialicen, permite la organización de la vida individual y social, el fundamento resguardar de obediencia del derecho y no debe quedar afectada la vida, libertad y propiedad y otro, debido a que las leyes regirán de forma igualitaria, proporciona un ambiente para resolver disputas e instaurar la paz y una estabilidad sólida (Arrazola, 2014, p.12).

El valor último que la justifica la obediencia al derecho, aunque siguiendo con línea del criterio, mediante el derecho positivo la libertad y la igualdad de los ciudadanos garantizados, designa nada más que la certeza en el derecho y la posibilidad de predecir las acciones de agente públicos, la capacidad de poder orientar su vida significativamente su vida de acuerdo a sus propias decisiones (García, 2012, p.273).

El tribunal constitucional señala que la seguridad debe entenderse como la certeza sobre el ordenamiento jurídico aplicable, la ausencia de confusión normativa y la previsibilidad en la aplicación del derecho, lo problemático será aplicar la prueba de la certidumbre, la previsibilidad y de la claridad de las normas impugnadas (Alenza, 2016, p.8).

Este principio tiene como objetivo la garantía de otros valores como la libertad, la dignidad, la propiedad etc., debe analizarse desde la perspectiva dinámica e

intertemporal. Ya que garantiza un cambio sin trasgresión de los derechos y principios tal como se puede esperar de la ley del procedimiento al que se accederá y usará en el futuro (Ávila, 2014, p.79).

Las garantías que la sociedad asegura a las personas, bienes y derechos , desde el punto de vista subjetivo a convicción o confianza que tiene la persona de estar exenta de peligros, daños y riesgos, de saber a qué atenerse, implica una pretensión de todo individuo de saber a qué atenerse en relación con otros individuos, respecto a lo subjetivo debe referirse a la certeza y previsibilidad del ordenamiento de tal forma que esos ciudadanos pueden tener expectativa respecto a sus derechos y deberes, para concretizar se refiere a la confiabilidad , la certeza y la no arbitrariedad (Floreano, 2018, p.10).

Para satisfacer los intereses con el fin de reducir la vaguedad conceptual y darle funcionamiento, la discusión se ejecuta a través de la seguridad jurídica con mira al pasado inmutabilidad y confiabilidad y con miras al futuro previsibilidad y calculabilidad. Es considerada un principio de comprensión y aplicabilidad abstracta y por lo tanto difícil o casi imposible especificar un concepto definido, solo se agrega la certeza al mundo jurídico (Freire, 2017, p.4).

Previsibilidad son necesarias condiciones es cierto que no hay como prever una consecuencia si no hubiera acuerdo acerca de a la calidad de la situación en que se inserta la acción capaz de producirla, la previsibilidad de la posibilidad de conocimiento de las normas con base de que su comprensión en términos jurídicos de confiabilidad en aquellos que detienen el poder de afirmarla. la previsibilidad requiere de la posibilidad de conocimiento de las normas en base de la acción podrá ser calificada tiene la importancia para permitir la discusión validad y creativa acerca del tema en la dimensión de los precedentes (Ghillherme, 2012, p.252).

Estabilidad de una dimensión objetiva, es necesario el orden jurídico la ley y decisiones judiciales, ella debe tener como mínimo continuidad incluso porque para el Estado de Derecho no sea Estado provisorio incapaz de imponerse en tanto el orden jurídico dotado de eficacia y potencialidad delante de los ciudadanos (Ghillherme, 2012, p.256).

Esta garantía que tutela la confianza del jurisdiccional, en sentido de previsibilidad, protección y confianza andan estrechamente asociadas, la seguridad en la orientación y realización del derecho, la protección de la confianza es uno de los componentes subjetivos de seguridad, específica concerniente a la calculabilidad y previsibilidad de los individuos en relación con los efectos jurídicos de los actos (Ghillherme, 2012, p.261).

Se proclama la obediencia de las normas dirigidas a materializar la realización del contenido axiológico del sistema normativo que entre otros son la justicia, la seguridad, la paz y el orden, como principio generador de inspiración del ordenamiento jurídico entendida en estado psíquico en la que el individuo percibe satisfacción y tranquilidad, se garantiza y a su vez se materializa en catálogo de valor que posee el ordenamiento jurídico (Gallego, 2012, p.75).

Como seguridad personal es la protección a la integridad física y al desarrollo de los derechos y libertades reconocidos en el ordenamiento jurídico, obediencia del derecho en cuanto a la certeza y previsibilidad las consecuencias jurídicas que puedan derivar de una acción, en cuanto a la certeza es el conocimiento cierto del ordenamiento jurídico aplicable y de los intereses, la exigencia de los sistemas jurídicos contengan instrumentos y mecanismos necesarios para que los sujetos obtengan una cierta garantía sobre cómo van a ser las normas jurídicas que rigen las conductas y cuáles serán aplicables cada uno de las mismas (Gallego, 2012, p.77).

La legislación laboral ha recobrado suma importancia debido a la desaparición relativa de las negociaciones colectivas y con ello ha generado el crecimiento de derechos legales a los trabajadores debido a que el contrato de trabajo, el profesor Freedland refiere a que analiza las fortalezas y debilidades del Estado actual de la ley, debido a que una de las relaciones que surgen del contrato de trabajo es del derecho consuetudinario y el estatuto, otro punto que señala es sobre el tratamiento de los tribunales respecto de los contratos atípicos (Elías, 2018, p.20).

La mayoría de los académicos de empleo creen que defienden a los trabajadores ya que utilizan la metodología de la protección de los trabajadores es debe ser el

objetivo principal Summers. La ley prevea la forma de proteger a la parte más débil, a través de tribunales y legislaciones, El crecimiento del empleo o la protección de los trabajadores no es un objetivo final de la buena sociedad. Pero simplemente un medio importante para el objetivo de mejorar el bienestar social (Stewart, 2017, p.121).

Las percepciones de la inseguridad laboral se asocian con el bienestar de la persona, con la misma satisfacción y salud en general, bajo la condición que el contrato sea percibido por el trabajador como una promesa de seguridad laboral (Bernhard, 2011, p.3).

Los contratos de cero horas en el reino unido se han convertido en un problema que afecta la seguridad del trabajador en el mercado laboral, solo sirve para disfrazar el trabajo precario, vulnerando los derechos de protección laboral, creando un marco flexible para los empresarios, poder así cubrir puestos de corto tiempo, vacantes inesperadas, producción de sobrecarga de trabajo (Freedland, 2014, p.1).

Un contrato es un acto jurídico en él se establecen el cumplimiento de formalidades y ello debido a que genera efectos jurídicos para los beneficios de las partes, las características relevantes es el consentimiento de ambas partes, la formación de un contrato es necesario que la intención se exprese a la otra parte. El derecho contractual holandés se establece en varios principios que interpreta la fuerza vinculante del contrato en las condiciones imprescindibles, una autonomía mínima en la que se basa el principio de libertad contractual. Estos principios están necesariamente unidos al principio de confianza (Hartkamp, 2015, p. 13).

Un contrato es básicamente un acuerdo entre las partes involucradas y pueden ser por escrito u oral, aunque el detalle del mismo pueden ser difícil es de probar en corte si no es por escrito, la ley del contrato forma una parte importante del derecho consuetudinario y claramente desempeña un papel central en el derecho moderno, presencia docenas de estatutos laboral que registren la libertad de acción de los empleadores, por escrito, los términos del contrato son vinculantes para ambas partes, sin el consentimiento del otro y se produce un perjuicio como resultado (Taylor, 2012, p 35).

El código sustantivo de trabajo de colombiano presume toda relación laboral está regida por un contrato de trabajo, aquella relación en la que alguien presta una labor en favor de otra, sin que medie la voluntad contractual o consentimiento acerca de la naturaleza laboral, en la relación laboral debe ser un fenómeno jurídico objetivo (Díazgranados, 2018, p. 14).

El empleo no tiene la intención de ser permanente, este periodo dentro del cual se espera que continúe, es porque es un periodo fijo, el lugar donde el trabajo requiere o permita al empleado a trabajar en varios lugares, dependiendo de la dirección del empleador y conforme a sus términos y las condiciones del empleo, en Reino Unido es trabajar fuera un periodo de más de un mes (Painter, 2015, p.81).

Mercader la falta de criterios uniformes en esta materia ha provocado una grave inseguridad jurídica, desde el momento en que la ausencia de elementos de juicio más o menos objetivos conduce irremediabilmente a ofrecer respuestas diferentes a supuestos en la práctica similar, es una realidad incuestionable que no existe unanimidad doctrinal en torno al tema. Lo que se plantea normalmente es un problema de valorar la conducta del empresario y su entrada en el núcleo obligacional del contrato de trabajo. En la declaración expresa de establecimiento de la condición y de asunción de su obligatoriedad (Mercader, 2016, p.4-7).

El contrato escrito es el más recomendable y usual debido a que facilita la solución de conflictos entre las partes, se celebra por medio de un documento, debido a incluyen las cláusulas mínimas que lo regulan y acorde con las leyes y lo establecido. Un contrato a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no debe ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente (Chavarro, 2018, p.24).

Si el trabajador quiere dar por terminado este contrato, no está obligado a pagar preaviso, ni ningún tipo de sanción, en cambio cuando por incumplimiento del empleador se termina el contrato, se deberá al trabajador el plazo que resta para cumplir el contrato, es decir que se paga el salario, mas no una indemnización .es completamente valido entregar aparte, un documento de preaviso al trabajador

desde el comienzo del contrato, si así se considera necesario (Chavarro, 2018, p.26).

El poder del empleador se divide en poder directivo ,poder reglamentario, poder de fiscalización y poder disciplinario, mencionando las formas de poder directivo y disciplinario alcancen amplitud , solidez propias, alegar las modalidades de poder laboral ,el poder directivo es guiar a la organización y la estructura de los espacios empresariales internos, incluso el proceso de trabajo y la orientación cotidianas en lo que considera la prestación de servicios, la expresión externa del poder directivo son reglamentos y metas directivas establecidas por la empresa.(Gomes,2017,p.112).

Los requisitos en el contratos de trabajo en la Ley Federal del trabajo en México señala las condiciones de trabajo deben reunir mínimo ciertos requisito , nombre y firma o huella digital; nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población , Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón, la modalidad de la relación de trabajo, si es para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, debe detallar lis servicios que se prestaran y las condiciones, horario y días de trabajo. (Pérez 2018, p33).

El contrato escrito se debe formalizar para establecer condiciones de relación de trabajo y como protección patronal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal de trabajo las condiciones del trabajo deben constar por escrito cuando existan no existan contratos colectivo aplicables, en el documento se detallan los derechos y obligaciones del contratante y contratado, así como condiciones de lo pactado, este documento es prueba fehaciente del inicio de una relación laboral. (Pérez 2018, p.34).

La pequeña y media empresa desempeña un papel importante en la economía ya que aporta a generar empleo, disminuye la pobreza e incrementa el producto bruto interno. Las pequeñas y medianas empresas brindan empleo al 75% de la población económicamente activa, menciona la cámara de comercio de lima (CCL). De esta manera la Pyme surge ante un nuevo contexto económico debido a la evolución del diseño empresarial, le permite ser más eficiente y poder así

participar en el mercado internacional, las exigencias son altas por la misma razón tienen que incrementar su productividad y calidad de servicio para con los empleos y con ello generar un mejor aporte a la economía del país (Ferraro, 2010, p.26).

En el Perú se comprende tres divisiones cuando se refiere a Pyme, una es la microempresa que contiene de unos diez empleados, la pequeña empresa que comprende de once a cincuenta trabajadores y la mediana empresa entre cincuenta y uno a doscientos cincuenta trabajadores. Se dice entonces que en los países americanos la Pyme, se considera más del 95% del total de empresas, abarca el 87 % en los sectores servicios y comercio, produce el 64,26% de empleo en la región y está obligado al desarrollo. Es vista a su adaptación a las realidades complejas ya sea local, regional los organismos como la comisión económica para américa latina y el caribe (CEPAL), el sistema económico latinoamericano y del caribe (SELA) y el mercado común del sur (MERCOSUR) desarrollan actividades dirigidas para lograr una clasificación uniforme en distintos sectores (Arroyo, 2013, p.385).

En consecuencia, la Formulación del problema Principal es: ¿Existe seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa? los problemas secundarios son: (1) ¿Existe relación laboral después de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante? (2) ¿Cuáles son las razones del representante de no firmar al momento de celebrar un contrato laboral a plazo fijo? (3) ¿Existe garantías en el contrato laboral a plazo fijo sin la firma del representante?

Con respecto a la Justificación del estudio (Hernández, 2014, p. 40). Indica que es importante justificar la investigación mediante la exploración de razones; el para qué o por qué debe efectuarse. En su mayoría las investigaciones no se hacen por un simple capricho, toda investigación tiene un propósito que justifica la realización de la misma. En muchos casos se tiene que explicar por qué la importancia y cuáles son sus beneficios.

En este sentido tenemos la justificación teórica: La seguridad Jurídica debe prevalecer ante cualquier conflicto y se tiene que tomar decisiones de acuerdo a la norma y la justicia lo señale. En otras palabras, cuando se debe aplicar una norma así fuera injusta, resulta legal, porque está vinculado esencialmente a la seguridad que todo Estado de Derecho brinda a todos sus integrantes. En este sentido todas las instituciones y autoridades deben conocer los parámetros de legalidad como un conjunto de normas. En el sistema jurídico conlleva la seguridad jurídica (Campos 2018, p.124).

Esta investigación ayudará a conocer la seguridad jurídica que debe prevalecer en la celebración del contrato laboral a plazo fijo en la mediana y pequeña empresa. Se podrá brindar soluciones en la celebración de un contrato laboral, lo que ayuda a mejorar la seguridad de ambas partes, tanto el trabajador como el contratante. También nos permite identificar cuáles son los problemas que no reconoce nuestro sistema de derecho laboral a fin de encontrar soluciones para nuestra sociedad.

Con respecto al contrato de trabajo, es un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador, donde el trabajador se compromete a trabajar a favor del empleador en forma personal directa, bajo subordinación a cambio de una remuneración (Benavides, 2016. p. 297).

En la justificación metodológica: Menciona (Bautista, 2011, p.144) la investigación metodológica, propone realizar un nuevo medio de estrategia para generar conceptos válidos y fiables.

La investigación propone un mejor enfoque de seguridad jurídica en al celebrar el contrato a plazo fijo en la mediana y pequeña empresa y se centra en la metodología que será usada para hacer el análisis y generar conocimiento sobre el objeto de investigación, de esta forma se realizará el estudio de las fuentes documentales otros con entrevista a los abogados especializados en derecho laboral. A su vez se hace un análisis del marco normativo nacional y extranjero, esta información confiable nos ayuda a tener un análisis en el presente trabajo.

Consideramos que la presente investigación resalta un problema social del cual nos referimos la seguridad jurídica que no existe al momento de celebrar un

contrato laboral, por lo que este trabajo busca garantizar y mejorar la seguridad jurídica del contrato y con esto proteger al trabajador.

En relación a la justificación Práctica: El tema de investigación permite resolver un problema concreto, que afecta directa o indirectamente a un sector social o como también propone estrategias que contribuyen a dar solución al problema.

La presente investigación mejorará la situación laboral de los trabajadores postulantes a un puesto de trabajo los cuales se ven vulnerados la seguridad jurídica en sus contratos.

Permitir que ambas partes tengan la certeza de celebrar un contrato laboral, garantizando la seguridad jurídica de esta y evitar así el abuso del trabajador y el respaldo del empleador.

La Relevancia del trabajo de investigación, Permitirá un mejor acercamiento en el sector laboral privado, ya que mejora una precisión con respecto a los contratos de plazo fijo. Ya que muchos contratos se han visto perjudicados por la ausencia de voluntad de la parte empleadora al momento de celebrar el acuerdo laboral, debido a que solo el trabajador expresa la suya. Su contribución es la importancia de esta investigación tiene que ver con el conocimiento del derecho al trabajo de las personas que se ven perjudicadas por la falta de voluntad del empleador al momento de celebrar un contrato, tener la certeza de seguridad jurídica en los contratos de plazo fijo. Pues no es otra cosa que la protección de las voluntades de las partes tanto como el trabajador y el empleador.

Supuestos u objetivos del trabajo de investigación: la presente investigación busca desarrollar dentro de la rama del derecho laboral, teniendo como objetivo de estudio la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo ya que esta figura le proporciona al trabajador una garantía del cumplimiento de su derecho a trabajar y con ello a reconocer un contrato a plazo fijo.

El Objetivo principal del estudio es, identificar si existe la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa. Los objetivos específicos; (1) Identificar la relación laboral después de celebrar un contrato de trabajo a plazo

fijo sin la firma del representante. (2) Determinar las razones del representante de no firmar al momento de celebrar un contrato laboral a plazo fijo. (3) Determinar las garantías en el contrato laboral a plazo fijo sin la firma del representante.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1.- Diseño de investigación: En el presente trabajo se optará por el enfoque cualitativo, debido a que la investigación hará uso de diversas disciplinas, es atraída por una amplia sensibilidad interpretativa, define lo humano y con ello el hombre, el valor de la persona y su dignidad. Mantiene un compromiso ético respecto al tema y el entorno, ya que permitirá con ello desarrollar un compromiso de mejoras de las circunstancias personales y sociales a los que afrontan las personas en el escenario investigado. (Hernández, 2014. p.315).

Las características de este enfoque cualitativa, es un medio directo en el que se desarrolla el problema, el investigador es pieza fundamental en la investigación. Al recabar los datos en su mayoría verbal, la importancia de los procesos y los resultados obtenidos, al analizar los datos estos son de modo inductivo, toma relevancia a lo que el sujeto emite y sus formas de concepción sobre el tema en cuestión (Valderrama 2016, p.264).

Diseño fenomenológico, debido a que los investigadores consideran la intervención directa de los sujetos ya que se recaban datos de estos, debido a que experimentaron una situación en común, se orienta en el vínculo y la relación de los sucesos. El fenómeno se estudia desde el planteamiento y ello conlleva a que en el transcurso de este estudio puedan generarse cambios debido a su amplia interacción con el entorno humano. (Hernández, Fernández y Baptista, et al. 2014, p.493).

3.1.2.-Tipo de investigación: La investigación tiene como tipo interpretativo, que se basa en el ejercicio de la interpretación de cierta realidad en la que se muestra alguna intencionalidad, el involucrarse, estudiarlo desde adentro, hacerse parte de él y comprenderlo con el propósito de no perder la imparcialidad (Bautista, 2011. p. 46).

3.2. Escenario de estudio

El escenario de estudio está constituido por las medianas y pequeñas empresas de Lima, luego corresponderá entrevistar para el análisis de nuestro estudio a los

distintos profesionales especialistas en tema de derecho laboral ya que ellos permiten brindar una mejor perspectiva del fenómeno. La fase de la ubicación tiene por objeto tener el plano mentalmente donde se desarrolla la investigación, donde se logra un acercamiento a los participantes, a los actores y el contexto donde estos participan (Bautista, 2011. p.151).

La muestra es la selección de un grupo de personas, eventos, sucesos, donde se recolecta datos que no necesariamente serán representativos, se utiliza es el muestreo dirigido, ya que va orientada a los entrevistados que cumplan las características de la investigación, es decir por conveniencia y que cumplan las cualidades que se requiere como entrevistados, los que nos permite recabar una información idónea para la investigación (Hernández, 2016. p.384).

Las ventajas de una muestra no probabilística es que es útil debido a que no es necesario una representatividad de elementos ya que se enfoca en elegir de manera cuidadosa ciertas características que permiten obtener casos que interesan al investigador y con ello aportan a la recolección de datos para analizar la problemática (Hernández, 2014. p.90)

En la presente investigación, el tipo de muestreo que se lleva a cabo es no probabilístico, debido al criterio del investigador, quien considera entrevistar a personas que están involucradas en el problema y profesionales que tengan especialidad sobre el tema. Es decir, la presente tesis tiene una muestra de 3 personas involucradas, como es el representante de la empresa, el encargado de recursos humanos, el trabajador y 3 especialistas profesionales en materia de derecho laboral.

3.3. Participantes

Tabla 1

Caracterización de los sujetos.

Entrevistado	Profesión / Cargo	Experiencia profesional	Nivel	Código
Carlos Coñez Falcón	Juez	3 años a más	Experto	CCF-1
Jaime Manuel Díaz luís	Abogado Laboralista	3 años a más	Experto	JDL- 2
Gilmar Cruz Panez	Representante de Sunafil	3 años a más	Experto	GCP- 3
Stefanny Carolina Peña Ramos	Psicóloga-RR. HH	3 años a más	voluntario	SPR- 4
Luis Gerardo Pacheco Camara	Empleado	3 años a más	voluntario	LPC-5

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son aquellas formas que nos permiten recabar información que se está analizando, permite una claridad en el proceso investigativo, cabe mencionar que los diseños cualitativos permiten ajustes durante el proceso, con base a las necesidades que se van presentando (Bautista, 2011. p.160).

Dentro de este instrumento utilizaremos la entrevista estructurada, con el fin de lograr que hable el entrevistado con preguntas concretas, para capturar un mejor contexto de la realidad poco conocida por el investigador, se necesita informantes claves, tanto cultos sobre el tema en estudio como también personalidades profesionales o cualquier persona que nos muestre información particular para la investigación (Bautista, 2011. p. 173).

3.5. Procedimientos

La observación, es una técnica que nos permite observar el fenómeno en estudio, tomando información necesaria para su posterior análisis, este acto de poder

observar y de percibir se consolida como el principal transporte del conocimiento humano (Bautista, 2011. p. 162).

La entrevista es más íntima, más flexible y abierta que la cuantitativa, se define como un diálogo entre el investigador y el entrevistado, a través de preguntas y respuestas que nos llevan a la comunicación y la construcción respecto al tema (Hernández, 2014. p. 403).

Es conveniente tener varias fuentes de información para recolectar datos, en el enfoque cualitativo posee una mayor amplitud y profundidad de datos que proviene de diferentes actores, distintas fuentes y de muchas formas de recolección. Entonces el hecho de utilizar una variedad de fuentes y métodos de recolección se le denomina triangulación de datos (Hernández, 2014. p. 418).

Las categorías pueden constituirse con solo una palabra utilizado en base a un criterio unificador, buscando de esta manera que todas las ideas estén incluidas en alguna categoría. Es importante aclarar que haber incluido muchas ideas, esta debe dividirse en subcategorías para facilitar el análisis posterior (Bautista, 2011. p. 189).

Tabla 2

Operacionalización de Categorías.

Concepto	Categoría	Subcategorías
Todo estado democrático se instala la seguridad Jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en la sociedad (Ávila, 2012, p. 33).	Seguridad jurídica	<ul style="list-style-type: none"> •Confiable • Eficaz
Los contratos sujetos a modalidad permiten pactar contratos a plazo fijo ya sea de naturaleza accidental, temporal y de obra determinada. (Castillo, 2012, p.27-29).	Relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo • Validez

Se denomina a toda persona natural o jurídica que requiere los servicios de uno o más trabajadores (Díaz, 2016, p313).	Empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Consentimiento • Promesa
El contrato laboral es el acuerdo de la manifestación de voluntad entre el empleador y el trabajador (Benavides, 2014, p. 297).	Contrato laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Garantías • Formalidad

3.6. Método de análisis de información

Con respecto al método inductivo tiene como lógica la finalidad obtener las conclusiones de carácter general y parte de un dato específico, analizamos conceptos específicos del tema de investigación. Para lograr una mejor estructura del método inductivo se sigue lo siguiente; la observación, abstracción, experimentación y generalización (Hernández, 2014, p.394).

3.7. Aspectos éticos

Referente a los aspectos éticos la presente investigación, la veracidad ,originalidad y autenticidad del título de nuestro proyecto de investigación, se respeta el derecho a la propiedad intelectual, las fuentes recabadas han sido citadas conforme a APA actualizada, la confiabilidad de los aportes y alcances obtenidos por los profesionales entrevistados sin alterar sus concepciones respecto a la problemática planteada, las preguntas propuestas tienen la finalidad de elaborar el presente trabajo de investigación cualitativa.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 3

1era categoría: Seguridad Jurídica

1.- ¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?				
CCF 1	JDL 2	GCP 3	SPR 4	LPC 5
No hay ninguna confiabilidad, toda vez que en este tipo de contratos el trabajador celebra un contrato de trabajo que puede ser a plazo fijo, toda vez que este sujeto al TUO decreto legislativo 728, aprobado por el decreto supremo 00397 TR, como muestra de ello la ley exige conforme a todas las cláusulas, en este caso firman las partes. Se debe tener por consiguiente que los contratos de trabajo que son verbales no van expresament	Por parte del trabajador considero que no le genera ninguna confianza, ya que al momento de celebrar el contrato no encuentra la firma del representante , en este sentido si nos ponemos en el lugar de este postulante a un puesto de trabajo, lo más seguro que al obtener un puesto de trabajo, de buena fe lo va aceptar, es decir de manera consensual van a celebrar un contrato donde al trabajador le indican que más adelante le van a	Dentro del ámbito de la buena fe, si debería haber cierta confianza en que se está suscribiendo un contrato de trabajo, para llegar a la etapa de suscripción de un contrato tiene que haber un procedimiento previo, si es que la empresa es grande tiene un área recursos humanos que se encarga en elaborar los contratos, donde firma el trabajador y probablemente e el empleador, en la evaluación y convocatoria.	No genera confianza, uno como empresa o como empleador le pide documentos como es el de antecedentes policiales, penales y judiciales sea el caso, todo o que indica el procedimiento de reclutamiento de selección. En este sentido el colaborar muy aparte de que pase un filtro para ocupar un puesto no se puede generar confianza con un contrato en el cual no firma el representante .	No debido a que yo asisto a la entrevista, a las capacitacione s cumplo con los requisitos que indican en el CV refiriendo mis aptitudes y capacidades y me acerco a postular al posible centro de trabajo y cuando se lleva a cabo la fecha de firmar mi contrato observo que no esta la firma del representante firmo con dudas pese a que me indiquen que después me entregar la copia del mismo.

e la firma, pero en los casos que hablamos de los contratos a plazo fijo, no genera confiabilidad del contrato si no va la firma del representante

otorgar la copia de su contrato ya firmado por el representante .

Coincidencia. Respecto a la pregunta N° 1 el entrevistado CCF 1, el entrevistado JDL 2, el entrevistado SPR 4 y el entrevistado LPC 5 coinciden que no genera confiabilidad al trabajador que celebra un contrato de trabajo sin la firma del representante.

Discrepancia. El entrevistado GCP 3 discrepa con el entrevistado CCF 1, JDL 2, SPR 4 Y LPC 5, ya que considera que, en el ámbito de la buena fe, si exista la confiabilidad del trabajador.

Interpretación. Para determinar la confiabilidad del trabajador, muy aparte de que se pueda aceptar de buena fe, tiene que existir la firma del representante en la celebración del contrato.

Tabla 4

1era categoría: Seguridad Jurídica

2. ¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?				
CCF 1	JDL 2	GCP 3	SPR 4	LPC 5
<p>Todo trabajador de contrato a plazo fijo debe tener en cuenta lo siguiente, el plazo, la modalidad, estatus laboral, período de prueba, la ampliación del período de prueba, plazo convencional de los 3 meses, remuneración, horario de trabajo. Entonces hablamos de que no existe confiabilidad por parte del trabajador, entonces si hablamos de la eficacia del contrato, estaríamos hablando de la formalidad el contrato, donde firman las partes, los nombres, el representante, objetos,</p>	<p>Dentro de las formalidades según el decreto legislativo 728, el contrato a tiempo determinado no es consensual, son de manera formal para que el contrato sea válido, entonces resulta ineficaz el contrato de trabajo que no se manifiesta las voluntades de las partes a través de la firma.</p>	<p>El contrato se celebra con la manifestación de voluntad de ambas partes, pero si en este caso todavía está faltando la firma del representante, estaríamos dentro de actos previos a la celebración de contrato, pero una vez firmado el contrato de trabajo hay una obligación de las partes del empleador proporcionar al trabajador un puesto de trabajo y el trabajador prestar la fuerza respectiva al empleador.</p>	<p>Pues no, no hay una formalidad por parte de la empresa, no hay ningún sello, una firma electrónica que pueda valer ese documento. Lo único que puede generar es la empatía que le genera al colaborar que está ingresando, decirle no te preocupes fírmame el contrato que luego te estoy entregando la copia, de buena fe. Algunos que se sienten inseguros firman cada hoja del contrato. Pero por lo pronto le puedo ofrecer es mi</p>	<p>Considero que según el concepto de eficaz que al firmar el contrato se va cumplir con todo lo establecido en el cómo mi fecha de inicio de trabajo y las obligaciones a las cuales estaré sujeto y conforme a percibir mi pago correspondiente mensualmente y que cuento con un puesto de trabajo que permitirá mi solvencia y poder realizar las actividades necesarias pero si observo que no existe una firma considero que no me brinda confiabilidad y por lo tanto puede realizarse o no ya que estaré en expectativa a que puedan cambiar de parecer los que</p>

justificación, el cargo del trabajador.

confianza. me contratan.

Coincidencia. El entrevistado CCF 1, JDL 2, SPR 4 y LPC 5 coinciden en sus respuestas al considerar que no es eficaz el contrato laboral sin la firma del representante.

Discrepancia. El entrevistado GCP 3 discrepa con el entrevistado CCF 1, JDL 2, SPR 4 y LPC 5 ya que para para el considera de que la falta de firma del representante en el contrato, entraría en actos previos a la celebración de contrato.

Interpretación. La mayoría de entrevistados concluye de que no existe una eficacia en el contrato de trabajo si no firma el representante.

Tabla 5

2 da categoría: Relación laboral

3. ¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?				
CCF 1	JDL 2	GCP 3	SPR 4	LPC 5
Al respecto si se trata de un contrato escrito no existiría el vínculo sin la firma del representante, toda vez que en el contrato de trabajo se establece el acuerdo de voluntades que se llama el "negocio jurídico bilateral" porque cuando uno celebra un contrato de manera escrita	Por un lado el vínculo se genera cuando el colaborador ya está cumpliendo funciones dentro de la empresa, bajo la subordinación del empleador, en este caso ya no sería necesaria la formalidad del contrato, ya que estaríamos hablando de una relación	No es que ambas partes que se sientan a firmar el contrato, es el área de recursos humanos que se encarga de formalizar la firma, en el caso hipotético de que no se llegara a concretar el vínculo laboral en sí,	Definitivamente no, la única persona que está accediendo al trabajo, así el empleador puede desligarse porque no hay un documento que lo vincule. Hablaríamos de vinculo cuando el colaborador ya estaría ejerciendo funciones dentro de la empresa, existe	Yo como trabajador considero que no porque me generan ciertas dudas, ya que no tengo la copia del contrato y aun no ingreso a trabajar tan solo la encargada de recursos humanos me indica que estarán

viene el acuerdo de voluntades de ambas partes, tanto el empleador como el trabajador con el fin comprometerse a prestar algún servicio.	de prestación de servicio bajo la subordinación, remuneración por el trabajo y esfuerzo de la persona.	obviamente habría una especie de promesa que se iba a consolidar el contrato de trabajo.	ya los medios que comprobarían esa vinculo. En la experiencia que tengo se dio que una empresa trabaja con personal propio y terceros, lo que lo llamo subcontratas, ellos no entregan contratos a su personal, solo se les indica sus funciones.	en contacto conmigo para informarme al respecto.
--	--	--	---	--

Coincidencias. El entrevistado CCF 1, JDL 2, GCP 3 y LPC 5 consideran que el vínculo se da cuando ambas partes firman el contrato al momento de celebrarlo.

Discrepancias. El entrevistado GCP 3, discrepa con los entrevistados CCF 1, JDL 2, SPR 4 y LPC5, ya que considera que el área de recursos humanos se encarga de formalizar el contrato mediante la firma.

Interpretación. Se considera que no existe ningún vínculo si el representante no firma el contrato celebrado. Así tenga la responsabilidad el área de recursos humanos de formalizar el contrato.

Tabla 6

2 da categoría: Relación laboral

4. ¿considera Usted que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?				
CCF 1	JDL 2	GCP 3	SPR 4	LPC 5
Como se habló anteriormente no puede generar validez el contrato sin la firma del representante, por tener carácter bilateral. En este sentido ambas partes tienen que cumplir la formalidad para generar validez en el contrato.	En los contratos laborales a tiempo determinado, si hablamos de la formalidad tomando en cuenta el TUO del decreto legislativo 728, no genera validez al momento de celebrarlo, ya que no se manifiesta la voluntad ya sea por el representante o por el trabajador.	No necesariamente porque si el trabajador firmo contrato y pasado algunos días no se materializa la relación laboral, hablaríamos de que no hay validez en el contrato celebrado y hasta se podría tener un derecho a indemnización si a consecuencia ha perdido otras alternativas de trabajo.	Para el que está postulando no representaría nada, no tiene alguna validez, porque el contrato que solo firmo el trabajador no generaría ningún vínculo. Tan es así que en algunos casos se abusa de la voluntad de trabajar de estos colaboradores, por ejemplo no se les paga puntual, no tienen registro de entrada o salida, están a la deriva.	Cuando me presento en la fecha que indican que se llevara a cabo la firma del contrato , porque cumplí con los requisitos previos , considero que al verificar el contrato me tomo el tiempo respectivo de revisar cada clausula porque se establezcan todo la información proporcionada previamente pero al firmar me quedo con algo de incertidumbre , pese a que me informan que la copia será entregada en algunos días, debido que en anteriores empleos si aparece la firma me generar suspicacia algo de disconformidad

Coincidencias. El entrevistado CCF 1, JDL 2, SPR 4 y LPC 5, coinciden que si el contrato de trabajo no cuenta con la firma del representante no genera validez.

Discrepancia. El entrevistado GCP 3, no concuerda con los entrevistados CCF 1, JDL 2, SPR 4 y LPC 5, porque menciona que no necesariamente genera validez el contrato sin la firma del representante ya que se puede materializar durante los días siguientes a la celebración del contrato.

Interpretación. El contrato de trabajo no genera validez si no firman ambas partes.

Tabla 7

3era categoría: Empleador.

5. ¿Usted considera que al celebrar el contrato de trabajo debería de prevalecer el consentimiento el empleador a través de la firma?				
CCF 1	JDL 2	GCP 3	SPR 4	LPC 5
El consentimiento a través de la firma sería para ambos, porque la formalidad ya está establecida en la ley, a través de la firma. Usted a través de la firma ya está prestando el consentimiento, porque este contrato una vez formalizado o suscrito por ambas partes, este contrato por triplicado se va dirigido a la autoridad competente	No solo debería prevalecer el consentimiento del empleador a través de la firma, sino también por parte del empleado, que sucede si el colaborador no cumple con el contrato, de qué manera el empleador lo puede demostrar y si existe algún daño económico, poder reclamar una indemnización, entonces	Sí, porque así como el trabajador tiene una expectativa para que se materialice un contrato de trabajo, también lo tiene el empleador. Pero que sucede si ambas partes firman llegan a firmar el contrato celebrado, se llega a registrar el alta. Así como el	Lo ideal sería que este de por medio la firma en el contrato, establecer una formalidad al momento de celebrarlo, a veces en algunos casos el representant e legal no se encuentre, pero también hay algunas opciones como la firma electrónica	Yo como postulante del puesto de trabajo estoy pendiente de las actividades y las fechas que debo de apersonarme y al acceder a firmar el contrato porque considero que va acorde a mi demandas y considero que es aceptable por ciertas características, hago expresa mi voluntad a través de mi firma pero al no observar la

como es el ministerio del trabajo. Anteriormente no sucedía eso, porque al momento de celebrar un contrato ya estaba plasmado la firma del representante en el contrato.

hablemos de la formalidad que deberían tener ambas partes, para garantizar la seguridad que debe tener todo contrato al momento de celebrarlo.

trabajador busca una mejor opción y por ahí consigue otra mejor alternativa de trabajo, que paso con el otro trabajo donde ya se firmó.

firma del empleador me genera cierta desconfianza y considero que no está previsto el consentimiento del empleador en el contrato.

Coincidencias. El entrevistado CCF 1, JDL 2, GCP 3 y LPC 5, coinciden con que debería prevalecer el consentimiento de ambas partes a través de la firma.

Discrepancias. El entrevistado SPR 4, no está de acuerdo con los entrevistados CCF 1, JDL 2, GCP 3 y LPC 5, ya que considera que no necesariamente tiene que tener el consentimiento a través de la firma, también puede hacerlo virtualmente.

Interpretación. De todas maneras debería prevalecer el consentimiento a través de la firma en el contrato celebrado, ya sea de manera formal o virtual.

Tabla 8

3era categoría: Empleador.

6. ¿Según su experiencia cual es la promesa del empleador si no firma el contrato al celebrar?				
CCF 1	JDL 2	GCP 3	SPR 4	LPC 5
En mi experiencia he visto que al empleador le conviene, porque al celebrar el contrato no firma el representante, el trabajador se ve vulnerado a su derecho de trabajar, entonces el trabajador no tiene con que acreditar, el único perjudicado es el trabajador. En este sentido la promesa del empleador no existe.	En mi experiencia, la promesa del empleador se manifiesta en el contrato firmado, de que hablamos si no firma el contrato, ¿la voluntad inicialmente se pierde?, se podría decir que sí, porque es el empleador quien solicita sus servicios pero al momento de celebrar el contrato por equis razones se desvanece la promesa.	La promesa del empleador radica en las funciones del área competente como es la de recursos humanos, que elabora el contrato para que lo pueda firmar, en el ámbito laboral siempre ha concebido que la parte del trabajador es la más débil de la relación laboral, pero también se puede dar en caso contrario que el trabajador no cumpla su promesa y es el causante que no se concrete la relación laboral, tendría también un derecho de indemnización por parte del trabajador.	Cuando no se le entrega el contrato firmado por parte del empleador, la promesa no necesariamente la hace el representante sino también puede recaer hacia mi persona, ya que soy la encargada de la selección, la promesa no es tan directa del empleador, sino del área de recursos humanos, no va depender tanto de la decisión del gerente o representante debido a que nosotros hacemos una selección especial para cada puesto conforme a las aptitudes y capacidades que se requiere.	No existe promesa por parte del empleador debido a que después de que celebre el contrato, cuando me presento a la empresa a laboral o previamente a ello me indican que no tengo porque consideran ciertas justificaciones y yo debo de asumir todo lo que conlleva haber renunciado a otras ofertas y me veo afectado en mi derecho al trabajo.

Coincidencias. Los entrevistados CCF 1, JDL 2, SPR 4 y LPC 5, coinciden que no hay ninguna promesa por parte del empleador si no firma el contrato celebrado.

Discrepancia. El entrevistado GCP 3, no coinciden con los entrevistados CCF 1, JDL 2, SPR 4 y LPC 5, ya que menciona que la promesa va depender de recursos humanos al momento de formalizar el contrato.

Interpretación. Lo que normalmente se ve es que el representante mediante su firma otorgue la promesa de trabajo, si en el caso no llegara a firmar, no existe tal promesa.

Tabla 9

4ta Categoría: Contrato Laboral

7. ¿Considera Usted que deben firmar las partes al momento de celebrar un contrato para generar garantías?				
CCF 1	JDL 2	GCP 3	SPR 4	LPC 5
En efecto puedan generar garantías tanto para el trabajador como para el empleador, efectivamente tienen que tener las firmas de ambas partes, por la misma característica del contrato, por la bilateralidad de ambos, para generar garantías.	Por el lado de las garantías, la celebración de un contrato laboral a plazo fijo debería firmar ambas parte el contrato celebrado, porque va de acuerdo a las reglas establecidas sobre la formalidad del contrato y generar confianza para ambos.	Considero que las partes deberían firmar al momento de celebrar el contrato porque el tema está por el lado de probanza, es así que la firma en el contrato es necesaria para dar a lugar una garantía por ambas partes.	Sí, es lo ideal, ya que por muchas razones se puede vulnerar el derecho al trabajo, pero si al momento de celebrar un contrato no firma el presentante pues que garantías puede tener ese contrato, como lo dije anteriormente lo ideal es que se firme por ambas partes, para generar el compromiso de ambos.	Si debido a que con ello cuento con la certeza de que se ha realizado un contrato, conforme a lo que usualmente debe de realizarse y si fuese el caso que el gerente no esté presente al menos deje firmado el contrato y con ello pueda generarme cierta seguridad.

Coincidencia. Los entrevistados CCF 1, JDL 2, SPR 4 y LPC 5, coinciden que deben firmar las partes para generar garantías.

Discrepancia. El entrevistado GCP 3 no concuerda con los entrevistados CCF1, JDL 2, SPR 4 y LPC 5, ya que menciona que el fondo de la garantía es probar el compromiso de ambas partes, lo que conlleva a una garantía.

Interpretación. Es necesario que las partes firmen el contrato para garantizar su compromiso y que no se vulnere no solo al trabajador sino al empleador

Tabla 10

4ta Categoría: Contrato Laboral

8.- ¿Para Usted que formalidad consideraría al momento de celebrar un contrato de trabajo?				
CCF 1	JDL 2	GCP 3	SPR 4	LPC 5
Hay diversidades formalidades para celebrar un contrato de trabajo, sin embargo considerar, que en un contrato de trabajo, en solicitar al empleador la inscripción de registro de planilla de remuneraciones y así como poner en conocimiento a la autoridad administrativa de trabajo como lo indica el art 73 del TUO del decreto legislativo 728.	Si hablamos de la vulneración del derecho al trabajo dentro de un contrato sin la firma del representante, se debería tomar en cuenta la constancia de postulación a un puesto de trabajo, como también el alta de registro al momento de que lo contraten, otra alternativa es como mencionas el pre-contrato que se puede dar a las personas que buscan otro	El precontrato sería una alternativa, ya que considero que hoy en día no existe un mecanismo en nuestra legislación sobre esta formalidad, pero sería una alternativa, si se llegara a implementar, ambos asumirían la obligación de concretar el contrato y no darse por responsable a una de las	Una alternativa como lo dije anteriormente podría ser una constancia como es el alta de registro en la SUNAT, se le entrega una copia donde se indica la fecha de inicio, el nombre de la empresa, el monto de su sueldo. Otra alternativa podría ser que el representante firme los contratos antes de que	La formalidad a que refiere es a la libertad que yo celebro un contrato de trabajo a plazo fijo porque se rige a lo que yo considero aceptable y con ello poder solventar mis necesidades. Donde señale la fecha de inicio y todos los derechos a los cuales

<p>Los contratos de trabajo en otros países son distintos, pocas veces se ha visto, el empleador haya incumplido. Lo que generalmente sucede que no se inscribe en el libro de planillas. El problema surge cuando el empleador no cumple, el trabajador empieza a presentar su demanda, porque el contrato no tiene validez porque no se ha suscrito.</p>	<p>beneficio a futuro en otra empresa y establecer un compromiso de ambas partes con consecuencias indemnizatorias .</p>	<p>partes, y cualquiera estaría en obligación de reparar el daño causado. Por otro lado también sería el alta de registro se puede tomar como una alternativa de seguridad. En todo caso se podría dar una constancia de ingreso a un puesto de trabajo.</p>	<p>se le presente al colaborador que está postulando, como también la firma electrónica. Lo que podría tomarse como una formalidad, es lo que yo hacía por ejemplo, darle una respuesta por correo, confirmarle que ha logrado el puesto, se invita a la empresa para que pueda firmar el contrato.</p>	<p>estoy sujeto.</p>
--	--	--	---	----------------------

Coincidencias. El entrevistado CCF 1, JDL 2, GCP 3, SPR 4 y LPC 5, coinciden que como alternativa debería proponerse el alta de registro o una constancia de ingreso como también un Pre-contrato.

Interpretación. Una alternativa viable podría ser el alta de registro, carta de compromiso y la formalidad del pre-contrato, firmado y emitido por RRHH.

Discusión

La discusión se lleva a cabo con los resultados obtenidos en la entrevista y recolección de datos como es la investigación teórica y antecedentes presentados anteriormente.

Con respecto a la seguridad Jurídica, el Juez Carlos Coñez Falcón, menciona que no existe ninguna confiabilidad cuando no se firma el contrato de trabajo, siempre que los contratos a plazo fijo como la ley indica, conforme al TUO decreto legislativo 728, aprobado por el decreto supremo 003-97 TR, tienen que ser firmados al momento de celebrarlo. Entonces el juez explica que todo trabajador tiene que tener en cuenta el plazo, la modalidad, la remuneración, el horario de trabajo, para generar la eficacia del contrato, en este sentido el acuerdo de voluntades se expresa mediante un contrato, en la que se respalda la validez y el vínculo laboral. Tal es así que se denomina negocio jurídico bilateral. Menciona también que el consentimiento de ambas partes en este tipo de contrato va establecida la formalidad a través de la firma, ya que si no firma el empleador, se ve vulnerado el derecho al trabajo del postulante, entonces no hay ninguna promesa ni garantías por parte del empleador. Por eso el juez indica que se tiene que solicitar al empleador la inscripción de registro de planilla para su mayor garantía, ya que el problema surge cuando el empleador no cumple con la formalidad del caso.

El abogado Jaime Manuel Diaz Luis especialista en materia laboral, menciona que la confiabilidad se pierde cuando no se firma el contrato sujeto a esta modalidad, resulta ineficaz que el contrato de trabajo a plazo fijo no se manifieste la voluntad de las partes a través de la firma según el decreto legislativo 728 en el art 4 de la ley de productividad y competitividad laboral. Si bien es cierto que el vínculo laboral se genera cuando el colaborador ya está cumpliendo sus funciones, bajo la subordinación del empleador, menciona que se trata un contrato consensual sin la formalidad que tiene un contrato de trabajo a tiempo determinado, es así que se establece el consentimiento de las partes, no necesariamente del empleador sino también del trabajador, por lo tanto la promesa del empleador se manifiesta en la firma en el contrato, con ello generando garantías sujetas a ley. Para su mayor

garantía el abogado menciona que debería otorgarse el alta de registro al momento del contrato.

El representante de Sunafil, Gilmar Cruz Panéz, tiene una apreciación de que la confiabilidad se genera en la buena fe del postulante, pero no en la eficacia del contrato, debido a que es necesario la manifestación de las partes, toda vez que al firmar el contrato de trabajo se genera un vínculo laboral, en el caso de que no se llegara a concretar la relación laboral, obviamente había una especie de promesa que no se consolida. Esta figura se materializa en la formalidad del contrato generando la expectativa de ambas partes, para que puedan asumir su responsabilidad del consentimiento o compromiso al suscribirlo. La postura que maneja el entrevistado con respecto al trabajador es que es el más débil de la relación laboral, pero también puede existir el incumpliendo de parte del mismo, es por eso que la firma de ambas partes al momento de celebrar el contrato permita generar garantías. Señala que una alternativa para generar seguridad por parte del trabajador, sería la existencia de un precontrato ya que este instrumento permitiría la obligación del empleador como el trabajador asumir su compromiso.

La psicóloga encargada de recursos humanos de una Mype, Stefanny Carolina Peña Ramos, señala de que como empresa el empleador solicita una serie de requisitos para que el postulante pueda ocupar un puesto de trabajo, así como se exige estas formalidades al postulante, se debe exigir la firma del representante al momento de celebrar el contrato, pero en la práctica no se da esta formalidad ya que lo normal es indicarle al postulante que su contrato firmado por el representante será entregado en los próximos días de su inicio laboral. La entrevistada manifiesta que fácilmente el empleador se puede desligar de la relación laboral ya que no existe ningún documento que lo vincule, por otra parte la promesa no recae directamente sobre el representante sino por el área encargada de la selección del personal, por esta razón tampoco se genera las garantías del postulante a un puesto de trabajo, por eso propone una alternativa como es el alta de registro en la SUNAT, otra alternativa sería tener listo el contrato firmado por parte del representante.

El trabajador de una empresa Mype, Luis Gerardo Pacheco Camara, se pronuncia indicando de que la única confiabilidad y certeza para un puesto de trabajo, es

cuando comienza a trabajar, menciona que la formalidad del contrato le sirve para tener claro cuáles son sus funciones, su sueldo, su horario de trabajo, considera también de que el vínculo laboral se da cuando comienza a laborar, porque el contrato que no se firma no le genera cierta garantía. Indica también que una formalidad sería la libertad de poder considerar que es aceptable en un contrato.

En concordancia con los resultados obtenidos, la seguridad jurídica es la eficacia y la confiabilidad que el estado debe garantizar en las personas, en este caso en los contratos de trabajo a plazo fijo. Con la mayoría de entrevistados se llegó a considerar que la confiabilidad y la eficacia son dos puntos muy importantes en la celebración del contrato de trabajo.

Campos (2018), menciona que la seguridad jurídica es solo la certeza que la ley estipula, lo cual es necesario también hablar de la confiabilidad que pueda generar este principio, así cuando se debe aplicar una norma y resulte injusta está debe prevalecer ya que está vinculado al Estado de derecho.

Toyama (2012), menciona que la seguridad jurídica deja algo de incertidumbre, la cual no compartimos, por la misma razón de que la certeza de la seguridad jurídica, es la conducta de los sujetos de derecho, en este caso de la confiabilidad en la celebración de contratos de trabajo.

En el antecedente internacional, el autor Rabascall (2016), Seguridad jurídica en el Ecuador respecto a un Derecho justiciable, en la Constitución Ecuatoriana en el artículo 82, requiere de una estabilidad temporal y razonable de las normas, permite la confianza social en un sistema con reglas claras, previsibles, la justiciabilidad emana del principio de eficacia de las normas del derecho, los enunciados normativos se aplican la certeza en la vida real. Indica que respecto a la importancia de la seguridad jurídica concordamos debido a que genera eficacia y con ello también estabilidad y confiabilidad a los ciudadanos y con ello también considerar en la aplicación en el Estado de Derecho, considerando que el Derecho del trabajo es fundamental para la realización de la persona y el impulso de un país ya que le permite cubrir las actividades necesarias para su realización.

De acuerdo con los antecedentes internacionales; Asquerino (2016) respecto, el periodo de prueba en los contratos de trabajo de la universidad de Sevilla ,

concluye que para la existencia de un vínculo laboral es perfecto desde el momento en que se prestan servicios de forma voluntaria y eso conlleva a la dirección de otra persona, así existan circunstancias de partes, en acuerdo a esta tesis es de importancia la manifestación de voluntad que el trabajador realiza al firmar el contrato depositando su total confianza en el lugar de trabajo la cual la estabilidad del empleo la generaría debido a que plasma por escrito la voluntad probatoria.

Asimismo, Suarez (2017), la tesis de Derechos Fundamentales en el contrato de trabajo y el respeto laboral, dentro de la legislación española, tiene como base las relaciones jurídicas y los derechos, donde existen tres destinatarios que amparan la protección del empleo; el trabajador, el empleador y el Estado, también se defienden los derechos fundamentales bajo las reglas del despido nulo.

De acuerdo, Gómez (2015), La aplicación de la teoría de actos propios en materia Laboral, en el Perú; llega a la conclusión de que, Considerando que en nuestro país tenemos principios que garantizan los derechos laborales como el principio protector, el de irrenunciabilidad de derechos y el de primacía de la realidad; somos de la opinión que también se debería considerar el principio de la seguridad jurídica como actos preparatorios para la celebración del contrato, es decir si tomaríamos en cuenta la prelación de principios, la seguridad jurídica prevalece en el contrato celebrado, para garantizar los resultados de confiabilidad y certeza.

En relación a considerar que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante. Los entrevistados, indican que el vínculo que se pueda generar entre el empleador y el trabajador es solo a través de la firma de ambas partes establecidas en el contrato, solo así se puede generar la validez del caso.

Nieves (2017), señala que la existencia del vínculo laboral, favorece al empleador y no como al empleado, pero uno de los entrevistados menciona que el vínculo y la validez se encuentran inmerso en el compromiso de ambas partes, tanto el trabajador como el empleador. Por eso se dice que al firmar un contrato de trabajo

ya se genera un vínculo laboral, ya existe una manifestación de voluntad y a la vez genera validez para ambas partes.

El autor Pérez (2018), menciona conforme a la legislación mexicana que para formalizar el contrato escrito se deben de establecerse condiciones de relación de trabajo, en el documento se detallan los derechos y obligaciones del contratante y contratado, así como condiciones de lo pactado, este documento es prueba fehaciente del inicio de una relación laboral. Conforme a los entrevistados refieren que los contratos a plazo fijo conforme a la ley prevista en la legislación peruana deben de considerarse que se plasme en escrito considerando los requisitos establecidos.

Diazgranado (2018), la relación de trabajo, de acuerdo a la teoría es aquella en la que la persona realiza una prestación en favor de otra, sea esta natural o jurídica, bajo continuada dependencia y subordinación, conforme al código sustantivo de trabajo en Colombia se presume que toda relación laboral está regida por un contrato de trabajo, conforme al contenido en el Estatuto Laboral.

Por otro lado, uno de los entrevistados indica que no necesariamente el contrato pueda generar un vínculo laboral ya que de eso se encarga el área de recursos humanos, de formalizar el contrato con posteridad a su comienzo de su prestación de servicio, en otras palabras, el aplica el principio de buena fe en el trabajador, al considerar que tiene validez el contrato que no firma el representante al momento de celebrarlo.

Al celebrar el contrato de trabajo debería de prevalecer el consentimiento el empleador a través de la firma, Siempre el empleador tendrá un poder más que el trabajador, ya que se necesita del consentimiento y la promesa de trabajo en el momento de celebrar un contrato, no solo se trata de la estabilidad, se trata de la congruencia que pueda tener con el colaborador que viene a ocupar un puesto de trabajo.

En concordancia con Gomes (2017), se lleva a cabo la incursión del empleador sobre el cuerpo del trabajador es por medio del reglamento de la empresa debido a que este posee, el poder disciplinario que se manifiesta en las prerrogativas dirigidas a propiciar la imposición de sanciones a los empleados en caso de

incumplimiento de sus obligaciones contractuales, la política de contratación ,deben de manifestarse en el caso de las normas de protección de derechos humanos en las relaciones laborales, precisar desde su eficacia horizontal es decir entre las partes del contrato de trabajo.

En este sentido los entrevistados concuerdan que la necesidad del empleador implica que necesariamente se concrete con la promesa y el consentimiento de trabajo, no solo por la parte empleadora sino también por la parte trabajadora.

Uno de los entrevistados también menciona que el consentimiento y la promesa radican más en el área de recursos humanos, ya que ellos establecen la formalidad de contratar al postulante.

Villavicencio (2018), menciona que se respete el principio de causalidad, que todo trabajo a tiempo determinado debe tener las mismas características que indica el contrato. Entonces si hablamos de solo tener las características y no hablamos de la promesa y el consentimiento de un contrato de trabajo, no tendría sentido hablar de principios.

Benavides (2016), refiere que el empleador persona natural o jurídico que contrae el requerimiento de dos o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, la legislación le faculta y reconoce el principio de autoridad, así como de potestad disciplinaria, responsable de pagar la retribución económica y los derechos que el trabajador genere de acuerdo al contrato.

Por otro lado, observamos que las leyes laborales no garantizan la seguridad de los contratos ya sea determinado o indeterminado, es más los empleadores tienen la responsabilidad de cumplir conforme a lo que pide de ley y aquellos que no cumplan la formalidad estarían vulnerados por el abuso de tantos representantes que se aprovechan de dicha condición. Entonces hablamos de un valor moral y no instrumental.

Referente a que las partes deben de firmar para generar garantías al momento de celebrar el contrato, Cuando nos referimos al contrato laboral, los entrevistados mencionan que la voluntad es de ambas partes, pero en el caso no firme el representante, estaríamos en la informalidad y no existirá obligación por alguna de las partes.

El tema de garantías en los contratos laborales, se basa más que todo por la formalidad que necesita estos contratos, es necesario que ambas partes firmen en el momento de la celebración del contrato laboral.

Benavides (2016), refiere que la existencia de la formalización de un contrato de trabajo es el consentimiento que debe estar expresa conforme a la característica de los contratos a plazo fijo conforme a la ley, el consentimiento a través del modo del cual las partes pueden exteriorizar su voluntad contractual y estos sean registrados ante el Ministerio del trabajo y promoción del empleo.

La mayoría de entrevistados concuerda con esta formalidad, en principio la de firmar al momento de celebrar un contrato, luego se puede generar alternativas para tener una garantía de compromiso por ambas partes.

Chavarro (2018), indica que el contrato escrito es el más recomendable que te da la garantía de un puesto de trabajo, es más facilita a la solución de conflictos. Entonces también podríamos hablar de un pre-contrato que lo podría establecer el responsable de la selección del personal como es el área de recursos humanos.

Pérez (2018), Menciona respecto a los requisitos en el contratos de trabajo en la Ley Federal del trabajo en México para cumplir con las formalidades estas deben reunir mínimo ciertos requisito , nombre y firma o huella digital; nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población , Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón, la modalidad de la relación de trabajo, si es para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, debe detallar los servicios que se prestarán y las condiciones, horario y días de trabajo. Coincidimos al prevalecer la formalidad que claramente es expresa en la ley respecto a la firma y con ello también indicar que debe prevalecer la seguridad jurídica que emanan de las normas establecidas en un Estado de Derecho.

Esta formalidad permite que ambas partes tomen el compromiso tanto como el trabajador y el empleador, porque no solo hablamos de la vulneración del empleado sino también del compromiso que puede generar esta relación con el empleador.

V.- CONCLUSIONES

No existe la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante ya que resulta necesario garantizar la confiabilidad y la certeza que deben prevalecer en los contratos, la falta de conocimiento por parte del trabajador de la importancia de la firma del representante permite que no exista este principio.

No existe la relación laboral, cuando al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo, solo firma el postulante. La ley de TUO decreto legislativo 728 menciona que para celebrar un contrato debe estar expresamente escrito y por triplicado, pero esto solo se enfoca en lo general y no va más allá, tanto es así que los auditores de SUNAFIL no logran identificar la problemática ya que esta fuera de su alcance.

Las razones que se pueden determinar del porque no firma el representante al momento de celebrar el contrato, es por el simple hecho de que el área encargada de seleccionar a los postulantes a un puesto de trabajo es recursos humanos que indirectamente cumple la función de contratar bajo la promesa y consentimiento del empleador. Pero esto no es justificación para que al momento de celebrar un contrato de trabajo no firme el representante.

No existe las garantías en el contrato laboral, ya que el empleador no cumple con la formalidad que establece el TUO decreto legislativo 728, entonces hablamos que si solo firma el postulante más no el empleador en la celebración del contrato, esta no genera la garantía del derecho al trabajo, ni el vínculo laboral.

VI.- RECOMENDACIONES

Se recomienda al trabajador que debería de prestar mucha atención al momento de la celebración del contrato debido a que este documento es relevante porque indica el lugar, el horario de trabajo y las actividades a realizar, la remuneración que va a percibir, pero no considera lo esencial que es la manifestación de voluntad del representante a través de la firma. En caso de que no cumpla con ello el trabajador sería desprotegido y vulnerado.

Se recomienda que las Mypes al momento de celebrar el contrato deben prevalecer la formalidad respectiva conforme a la suscripción de un contrato a plazo fijo, las características que deben de presentar, es el compromiso de celebrar el contrato con sus firmas respectivas y por parte del trabajador su servicio puesto a disposición y por parte del empleador expresar su consentimiento ya sea dejando firmado el contrato formalmente o virtualmente, generando confianza y garantía para las partes. A su vez que se añada en el art 72 del capítulo V del título II del texto único y ordenado del D. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral, una constancia de alta de registro al momento de obtener un puesto de trabajo

Se recomienda que debería tomarse a consideración las inspecciones parte de los entes administrativos como Sunafil, que supervisan las actividades realizadas por las Mypes, ya que es un problema latente, que al no manifestar la voluntad en el contrato, trae consigo la afectación directa a su derecho al trabajo conforme a los establecido en nuestra carta magna que rige en un Estado de Derecho. Se recomienda que las Mypes deben implementar la entrega de una constancia que representaría un compromiso para ambas partes, luego sería suscrito con la celebración de contrato y con ello poder identificar que el trabajador obtuvo un puesto de trabajo, ya que se vería amparada a través de la seguridad jurídica y evitando la arbitrariedad.

En nuestro país se ve mucho la informalidad en todos los aspectos, en el caso de los trabajadores existe cierto grado de inseguridad laboral, más aún cuando se postula a un trabajo y no se cuenta con las garantías necesarias para obtener un

puesto. En este sentido el principio de la seguridad jurídica se debería añadir al artículo 2 de la constitución política, dentro de los derechos fundamentales.

REFERENCIAS

- Ambesi, L.J. (2019). Relaciones laborales y Derecho del Trabajo: Estudios Socio Jurídicos, 21(1), 247-251.
- Álvarez, P, D (2018), Regulación de la Jornada laboral en Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Publicado el 11 de marzo del 2018. Recuperado de https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27047/1/PA_Jornadas_laborales_rev_par_IA_final_pdf.pdf
- Ávila, H. (2012). Teoría de la Seguridad Jurídica. Madrid, España: Marcial Pons.
- Alenza, J (2016). Las Energías Renovables ante la fugacidad Legislativa: La mitificación de principios de (In) Seguridad Jurídica y de (Des) confianza legítima, (55), 8 -10.
- Arrazola, F. (2014). El concepto de Seguridad Jurídica, Elementos y amenazas ante la crisis de la Ley como fuente del Derecho. Revista de Derecho Público, 1(32), 6-10.
- Asquerino, L.M. (2016), El periodo de prueba en los contratos de trabajo (Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla, Sevilla, España). Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/34788>
- Benavides, C.M. y Díaz, T.T. (2016). Derecho individual del Trabajo (2ª ed.). Lima, Perú: Editorial Grijley.
- Bernal, T.C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson Educación.
- Campos, M. (2018). Más normas, menos seguridad: El problema de la seguridad jurídica en todo proceso de reforma. Revista Vox Juris, 1(35), 117-125.
- Castillo, J. E.(2012). Contratos de Trabajo y Casuística Laboral. Lima, Perú: Tinco S.A.
- Castro, R.J.(2012). Manual de Derecho Civil. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

- Castellano, R. y Martínez, B. (2005). IpraCinder. Publicado el 07 de Noviembre de 2019 de 2005. Recuperado de <http://www.cinder.info/wpcontent/uploads/file/DocumentosFortaleza/Castellano>
- Chang, H.G. (2009). La interpretación de los contratos. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chavarro, J y Cortes G (2018), Cartilla Laboral, Editorial La Nueva Legislación, 1(34), 18-24.
- Chicano, T. E. (2016). Contratación Laboral. Málaga, España: IC Editorial.
- Diazgranado, L. y Vallecilla, L, y Diazgranado, C y Montenegro J y Almanza J. (2018). Derecho Laboral en Colombia, Bogotá, Colombia: Editorial Universidad católica de Colombia.
- De la puente, B.L. y Vargas, T, D. (2018). Notas sobre la aplicación de la norma. Revista Derecho & Sociedad, 1(50), 27-36.
- Del Brutto, O.A. (2018). El concepto de causa del Contrato en el Código Civil de Bello, la experiencia ecuatoriana, lus dicto. Revista de la jurisprudencia, 1(22), 191-203.
- Gaceta Jurídica. (2017). Significado e importancia en la importancia en la administración de justicia, La Seguridad Jurídica (68). Recuperado de <https://2019.vlex.com/#sources/11900>
- Fall (2008), Some Realism About Legal Certainty in the Globalization of the Rule of Law James Maxeiner, University of Baltimore School of Law, 3(25), 30-70
- Floreano, Y y Gamonal, C. (2018). Determinación de las operaciones no reales y su vulneración a los principios constitucionales tributarios de Seguridad Jurídica y no confiscatoriedad, Revista de Investigación Jurídica, 1 (14), 34.
- Freire, A y Costa, M y Mendes, P. y Mendes, P. (2017). El proceso judicial electrónico, la seguridad jurídica y violaciones de los Derechos Fundamentales desde el punto de vista del Sistema jurídico brasileño, Revista de Derecho Comunicaciones y Nuevas tecnologías, 1(17), 1-19.

- Gallardo, E. E. (2017). Metodología de la investigación: Manual auto formativo interactivo. Lima, Perú: Cendoc.
- Gallego, C.A. (2012). El concepto de Seguridad jurídica en el Estado Social, 9(2), 71-90.
- García, R (2012). El valor de la seguridad Jurídica. Madrid, España: Editorial lustel.
- García, B.S. (2015). La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para el servicio específico en la corte superior de justicia de Lima (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24617/Garc%C3%ADa_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gomes Da Silva. F. (2017). La disciplina del cuerpo en la relación laboral: límites al poder directivo y apuntes desde la jurisprudencia y legislación en Brasil. Criterio Jurídico Garantista, 10(16), 106-123.
- Gómez, V. F. (2015). Derecho del Trabajo. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Gómez, D. L. (2015), La aplicación de la teoría de actos propios en materia Laboral “. Para obtener (tesis el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pontificia Católica, Lima, Perú). Recuperado de [file:///C:/Users/diana/Documents/Downloads/GOMEZ_DOUENEL_L UIS LA APLICACION DE LA TEORIA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/diana/Documents/Downloads/GOMEZ_DOUENEL_L UIS LA APLICACION DE LA TEORIA%20(1).pdf)
- Ghilherme, L.(2012). El precedente en la dimensión de la Seguridad Jurídica, Revista Ius et Praxis, (1),249-266.
- Hartkamp, A (2015) Contract Law in the Netherlands (2ª ed.) USA, New York: Klumer Law International BV.
- Hernández, S. R. Fernández, C. C. y Baptista, L. M.et.al (2014). Metodología de la investigación científica. (6ª ed.). México D.F. México: Editorial Mcgraw Hill.
- Jordan, C, A y Oddo, D y Arriagada, J y et al. (2019), Código del Trabajo. Dirección del trabajo: Chile. Publicado el 01 de enero de 2019. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles95516_recurso_2.pdf

- López, O.J. (2011). La consagración del principio de seguridad jurídica como consecuencia de la revolución francesa de 1789. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*,14(28), 121-134.
- Mercader, J (2016), Retribución variable y Principios del Derecho del trabajo, *Revista Derecho Social y Empresa* (5), 4-28
- Miranda, C. M. (2013). *Derecho de los Contratos*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Micheler, E.(2014). Intermediated Securities and Legal Certainty, *Law Society and Economy Working Paper Series London School of Economics and political Science*, 1(3), 1-28.
- Morales, G. J. (2009). *Instituciones del Derecho Civil*. Lima, Perú: Palestra.
- Nieves, M.J.(2017). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima,Perú: Fondo Editorial.
- Rabascall, F.R.(2016). Seguridad jurídica como Derecho justiciable en Ecuador. (Tesis para conseguir el grado de Magister, Universidad de Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/17125>
- Sierra, A (2014), La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo. *Revista ius et Praxis*, (2), 109-156.
- Suárez, M.W. (2017), *Derechos Fundamentales en el Contrato de Trabajo el respeto laboral* (tesis de doctorado, Universidad de Salamanca, España). Recuperado de https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/137164/1/DDPG_Suarezn
- Squintani, L y Van H. (2016), Improving Legal certainty and Adaptability in the programmatic approach, 3(28),25-28.
- Stewart (2017), *Law-and-Economics Approaches to Labour and Employment Law* Cornell Law School, 33 (1), 115–144.
- Painter, R y Holmes, A. (2015). *Cases and Materials on employment Law*(10ªed), Reino Unido: Oxford University Press.
- Paseo, C. M. (2012). Los Derechos laborales inespecíficos. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3(5) ,13-26
- Perez,J & Fol,R.(2018). *Guía practica laboral y de seguridad social 2018*.Mexico DF,Mexico: Tax Editores.

- Portuese, A y Gough, O y Tanega, J. (2014). The principle of legal certainty as a principle of economic efficiency, 1(44),131-156
- Popelier, P.(2015). Five Paradoxes on Legal Certainty and the Lawmaker Article in Legisprudence, 2(1).47-66.
- Taylor, S y Astra, E (2012), Employment law, Oxford University Press,1(5),4 22.
- Toyama, J. (2012). Validez y eficacia del contrato de trabajo, Revista de la Facultad de Derecho ,1(68) ,449-467.
- Van, J, (2016), the principle of legal certainty in the case law of the European court of justice: from certainty to trust. London,44 (44),275-288.
- Villavicencio, R. A. (2018). La contratación laboral en el Perú. Lima, Perú: Editorial Grijley.
- Zavala, E.J. (2018). Aspectos subjetivo y objetivo de la Seguridad Jurídica, Iuris Dictio. Revista del Colegio de Jurisprudencia, 1(22), 217-229.

ANEXOS

Método de análisis de información						
"La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa"						
Título:	PROBLEMA	OBJETIVO	MÉTODO	CONCEPTO	Categorías	Sub categorías
	Problema General: ¿Existe seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa?	Objetivo General: identificar si existe la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.	Diseño de investigación: Diseño fenomenológico	Todo Estado democrático se instala la seguridad Jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en la sociedad (Ávila, 2012. p. 33).	Seguridad jurídica	Efcaz, confiable.
	Problema Específico 1: ¿Existe relación laboral después de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?	Objetivo Específico 1: Identificar la relación laboral después de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante.	El enfoque cualitativo	Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).	Relación laboral	vinculo validez
	Problema Específico 2: ¿Cuáles son las razones del representante de no firmar al momento de celebrar un contrato laboral a plazo fijo?	Objetivo Específico 2: Determinar las razones del representante de no firmar al momento de celebrar un contrato laboral a plazo fijo	Método es inductivo	Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).	Empleador	consentimiento promesa.
	Problema específico 3: ¿Existe garantías en el contrato laboral a plazo fijo sin la firma del representante?	Objetivo Específico 3: Determinar las garantías en el contrato laboral a plazo fijo sin la firma del representante.	Técnica : Observación, Entrevista estructurada, flexible y abierta Método de muestreo : Muestra No probabilístico Muestra de expertos: Muestra de participantes por conveniencia	Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).	Contrato laboral	Garantía formalidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mg. CRUZ RODRIGUEZ, MIGUEL ANGEL.

Presente

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

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del **programa académico de Derecho** de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Derecho.

El título del proyecto de investigación es: **“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Derecho laboral, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Tabla de categorización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispensa a la presente.

Atentamente.

Firma: Diana Karen Mamani Zavala.
D.N.I.: 45867287

Firma: Erick Edgar Becerra Sairitupac.
D.N.I.: 44322294



Definición conceptual de categorías y Subcategorías.

I.- CATEGORIA:

Seguridad jurídica: Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).

SUB-CATEGORIAS:

1.-Eficaz: constituye un contrato autónomo, el trabajo es el medio en el que el ser humano obtiene los medios para su subsistencia y con ello su realización personal al tiempo de contribuir al desarrollo socioeconómico (Díaz, 2016. p.300).

2.-Confiable: prestación de servicio a cargo del trabajador y la remuneración a cargo del empleador (Díaz, 2016. p. 327).

II.- CATEGORIA:

Relación Laboral: Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).

SUB-CATEGORIAS:

3.-Vínculo: la subordinación es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador (Neves, 2012. p.36).

4.-Validez: la validez del contrato de trabajo implica que el acto jurídico sea formalmente adecuado ya que se ajusta a las reglas (Gómez, 2015. p.110).

III.-CATEGORIA:

Empleador: Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).

SUB-CATEGORIAS:

5.-Consentimiento: implica la aceptación y la expresión de la voluntad de las partes del mismo que se consolida la celebración del contrato (Díaz, 2016. p. 319).

6.-Promesa: de Trabajo: el acuerdo de las partes de haberse determinado el plazo de inicio de la prestación de servicios (Díaz, 2016. p.334)



VI.- CATEGORIA:

Contrato laboral: Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).

SUB-CATEGORIAS:

7.-Garantía: La acción de una persona que se haya estipulado oportunamente en un compromiso contractual (Troncoso, 2014.p.31).

8.-Formalidad: conforme a nuestra legislación en el contrato de trabajo debe prevalecer el consentimiento que es expresa o tácita, los contratos sujetos a modalidad es necesario que sea escrito y los requisitos establecidos en las normas jurídicas (Díaz, 2016. p.331).

Tabla de Categorización

Conceptos	Categorías	Subcategorías
Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).	Seguridad jurídica	Eficaz-Confiable
Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).	Relación laboral	Vinculo-Validez
Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).	Empleador	Consentimiento-Promesa
Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).	Contrato laboral	Garantía-Formalidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	CATEGORIA I: Seguridad Jurídica	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		M D	D A	M A D	M D A	A A D	M D D	D A A	M A A		
1	Subcategoría: Eficaz ¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?		X			X				X	
	Subcategoría: Confiable										
2	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?		X			X				X	
	CATEGORIA II: Relación Laboral										
	Subcategoría: Vinculo										
3	¿Usted considera que exista algún vinculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?		X			X				X	
	Subcategoría: Validez										
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?		X			X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

DR./Mg: CRUZ RODRIGUEZ MIGUEL ANGEL DNI: 09980023

Especialidad del validador: DERECHO EMPRESARIAL

24 de 09 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mg. Sierra Contreñas, tito D.

Presente

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

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del **programa académico de Derecho** de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Derecho.

El título del proyecto de investigación es: **“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Derecho laboral, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Tabla de categorización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispensa a la presente.

Atentamente.

Firma: Diana Karen Mamani Zavala.

D.N.I.: 45867287

Firma: Erick Edgar Becerra Sairitupac.

D.N.I.: 44322294



Definición conceptual de categorías y Subcategorías.

I.- CATEGORIA:

Seguridad jurídica: Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).

SUB-CATEGORIAS:

1.-Eficaz: constituye un contrato autónomo, el trabajo es el medio en el que el ser humano obtiene los medios para su subsistencia y con ello su realización personal al tiempo de contribuir al desarrollo socioeconómico (Díaz, 2016. p.300).

2.-Confiable: prestación de servicio a cargo del trabajador y la remuneración a cargo del empleador (Díaz, 2016. p. 327).

II.- CATEGORIA:

Relación Laboral: Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).

SUB-CATEGORIAS:

3.-Vínculo: la subordinación es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador (Neves, 2012. p.36).

4.-Validez: la validez del contrato de trabajo implica que el acto jurídico sea formalmente adecuado ya que se ajusta a las reglas (Gómez, 2015. p.110).

III.-CATEGORIA:

Empleador: Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).

SUB-CATEGORIAS:

5.-Consentimiento: implica la aceptación y la expresión de la voluntad de las partes del mismo que se consolida la celebración del contrato (Díaz, 2016. p. 319).

6.-Promesa: de Trabajo: el acuerdo de las partes de haberse determinado el plazo de inicio de la prestación de servicios (Díaz, 2016. p.334)



VI.- CATEGORIA:

Contrato laboral: Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).

SUB-CATEGORIAS:

7.-Garantía: La acción de una persona que se haya estipulado oportunamente en un compromiso contractual (Troncoso, 2014.p.31).

8.-Formalidad: conforme a nuestra legislación en el contrato de trabajo debe prevalecer el consentimiento que es expresa o tácita, los contratos sujetos a modalidad es necesario que sea escrito y los requisitos establecidos en las normas jurídicas (Díaz, 2016. p.331).

Tabla de Categorización

Conceptos	Categorías	Subcategorías
Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).	Seguridad jurídica	Eficaz-Confiable
Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).	Relación laboral	Vinculo-Validez
Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).	Empleador	Consentimiento-Promesa
Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).	Contrato laboral	Garantía-Formalidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	CATEGORIA I: Seguridad Jurídica	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		M D D	M A A	M D D	M A A	M D D	M D D	M A A	M A A		
1	Subcategoría: Eficaz ¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?		X			X				X	
	Subcategoría: Confiable										
2	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?		X			X				X	
	CATEGORIA II: Relación Laboral										
	Subcategoría: Vínculo										
3	¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?		X			X				X	
	Subcategoría: Validez										
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?		X			X				X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

DR./Mg. *Sierra Contreras Tito D.*

DNI: *08121658*

Especialidad del validador: *Derecho Civil y Comercial 1. Derecho de Empresa y Consumist.*

24. de *09*. del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mg. Haro Vargas, Carlos Enrique.

Presente

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

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del **programa académico de Derecho** de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Derecho.

El título del proyecto de investigación es: **“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Derecho laboral, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Tabla de categorización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispensa a la presente.

Atentamente.

Firma: Diana Karen Mamani Zavala.

D.N.I.: 45867287

Firma: Erick Edgar Becerra Sairitupac.

D.N.I.: 44322294



Definición conceptual de categorías y Subcategorías.

I.- CATEGORIA:

Seguridad jurídica: Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).

SUB-CATEGORIAS:

1.-Eficaz: constituye un contrato autónomo, el trabajo es el medio en el que el ser humano obtiene los medios para su subsistencia y con ello su realización personal al tiempo de contribuir al desarrollo socioeconómico (Díaz, 2016. p.300).

2.-Confiable: prestación de servicio a cargo del trabajador y la remuneración a cargo del empleador (Díaz, 2016. p. 327).

II.- CATEGORIA:

Relación Laboral: Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).

SUB-CATEGORIAS:

3.-Vínculo: la subordinación es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador (Neves, 2012. p.36).

4.-Validez: la validez del contrato de trabajo implica que el acto jurídico sea formalmente adecuado ya que se ajusta a las reglas (Gómez, 2015. p.110).

III.-CATEGORIA:

Empleador: Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).

SUB-CATEGORIAS:

5.-Consentimiento: implica la aceptación y la expresión de la voluntad de las partes del mismo que se consolida la celebración del contrato (Díaz, 2016. p. 319).

6.-Promesa: de Trabajo: el acuerdo de las partes de haberse determinado el plazo de inicio de la prestación de servicios (Díaz, 2016. p.334)



VI.- CATEGORIA:

Contrato laboral: Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).

SUB-CATEGORIAS:

7.-Garantía: La acción de una persona que se haya estipulado oportunamente en un compromiso contractual (Troncoso, 2014.p.31).

8.-Formalidad: conforme a nuestra legislación en el contrato de trabajo debe prevalecer el consentimiento que es expresa o tácita, los contratos sujetos a modalidad es necesario que sea escrito y los requisitos establecidos en las normas jurídicas (Díaz, 2016. p.331).

Tabla de Categorización

Conceptos	Categorías	Subcategorías
Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).	Seguridad jurídica	Eficaz-Confiable
Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).	Relación laboral	Vinculo-Validez
Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).	Empleador	Consentimiento-Promesa
Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).	Contrato laboral	Garantía-Formalidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	CATEGORIA I: Seguridad Jurídica	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		M D	A A	M D	M A A	M D D	M D A	M A A			
1	Subcategoría: Eficaz ¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?		X			X			X		
	Subcategoría: Confiable										
2	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?		X			X			X		
	CATEGORIA II: Relación Laboral										
	Subcategoría: Vínculo ¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?		X			X			X		
	Subcategoría: Validez										
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?		X			X			X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

DR./Mg: *Hans Vargas Cobos Enrique* DNI: *44312278*

Especialidad del validador: *Derecho Empresarial*


24 de *09* del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mg. Valdivia Cotina, Martín Esteban.

Presente

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

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del **programa académico de Derecho** de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Derecho.

El título del proyecto de investigación es: **“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Derecho laboral, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Tabla de categorización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispensa a la presente.

Atentamente.

Firma: Diana Karen Mamani Zavala.

D.N.I.: 45867287

Firma: Erick Edgar Becerra Sairitupac.

D.N.I.: 44322294



Definición conceptual de categorías y Subcategorías.

I.- CATEGORIA:

Seguridad jurídica: Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).

SUB-CATEGORIAS:

1.-Eficaz: constituye un contrato autónomo, el trabajo es el medio en el que el ser humano obtiene los medios para su subsistencia y con ello su realización personal al tiempo de contribuir al desarrollo socioeconómico (Díaz, 2016. p.300).

2.-Confiable: prestación de servicio a cargo del trabajador y la remuneración a cargo del empleador (Díaz, 2016. p. 327).

II.- CATEGORIA:

Relación Laboral: Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).

SUB-CATEGORIAS:

3.-Vínculo: la subordinación es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador (Neves, 2012. p.36).

4.-Validez: la validez del contrato de trabajo implica que el acto jurídico sea formalmente adecuado ya que se ajusta a las reglas (Gómez, 2015. p.110).

III.-CATEGORIA:

Empleador: Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).

SUB-CATEGORIAS:

5.-Consentimiento: implica la aceptación y la expresión de la voluntad de las partes del mismo que se consolida la celebración del contrato (Díaz, 2016. p. 319).

6.-Promesa: de Trabajo: el acuerdo de las partes de haberse determinado el plazo de inicio de la prestación de servicios (Díaz, 2016. p.334)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	CATEGORIA I: Seguridad Jurídica	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		M D D	M A A	M D D	M A A	M D D	M D D	M A A	M A A		
1	Subcategoría: Eficaz ¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?		X			X			X		
	Subcategoría: Confiable										
2	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?		X			X			X		
	CATEGORIA II: Relación Laboral										
	Subcategoría: Vinculo										
3	¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?		X			X			X		
	Subcategoría: Validez										
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?		X			X			X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

DR./Mg.: V. A. DOMÍNGUEZ CORONADO, MARTÍN ESTEBAN DNI: 67476596

Especialidad del validador: Teoría de la Educación

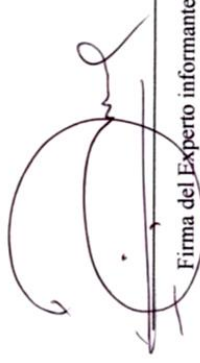
.....de.....del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mg. Peralta Cabrera, Walter Cecilio.

Presente

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

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del **programa académico de Derecho** de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Derecho.

El título del proyecto de investigación es: **“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Derecho laboral, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Tabla de categorización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispensa a la presente.

Atentamente.

Firma: Diana Karen Mamani Zavala.

D.N.I.: 45867287

Firma: Erick Edgar Becerra Sairitupac.

D.N.I.: 44322294



Definición conceptual de categorías y Subcategorías.

I.- CATEGORIA:

Seguridad jurídica: Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).

SUB-CATEGORIAS:

1.-Eficaz: constituye un contrato autónomo, el trabajo es el medio en el que el ser humano obtiene los medios para su subsistencia y con ello su realización personal al tiempo de contribuir al desarrollo socioeconómico (Díaz, 2016. p.300).

2.-Confiable: prestación de servicio a cargo del trabajador y la remuneración a cargo del empleador (Díaz, 2016. p. 327).

II.- CATEGORIA:

Relación Laboral: Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).

SUB-CATEGORIAS:

3.-Vínculo: la subordinación es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador (Neves, 2012. p.36).

4.-Validez: la validez del contrato de trabajo implica que el acto jurídico sea formalmente adecuado ya que se ajusta a las reglas (Gómez, 2015. p.110).

III.-CATEGORIA:

Empleador: Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).

SUB-CATEGORIAS:

5.-Consentimiento: implica la aceptación y la expresión de la voluntad de las partes del mismo que se consolida la celebración del contrato (Díaz, 2016. p. 319).

6.-Promesa: de Trabajo: el acuerdo de las partes de haberse determinado el plazo de inicio de la prestación de servicios (Díaz, 2016. p.334)



VI.- CATEGORIA:

Contrato laboral: Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).

SUB-CATEGORIAS:

7.-Garantía: La acción de una persona que se haya estipulado oportunamente en un compromiso contractual (Troncoso, 2014.p.31).

8.-Formalidad: conforme a nuestra legislación en el contrato de trabajo debe prevalecer el consentimiento que es expresa o tácita, los contratos sujetos a modalidad es necesario que sea escrito y los requisitos establecidos en las normas jurídicas (Díaz, 2016. p.331).

Tabla de Categorización

Conceptos	Categorías	Subcategorías
Todo Estado democrático se instala la seguridad jurídica que garantiza los derechos sociales e individuales, en nuestra sociedad (Ávila, 2012. p 33).	Seguridad jurídica	Eficaz-Confiable
Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, que permiten pactar contratos (Neves, 2012. p.34).	Relación laboral	Vinculo-Validez
Puede ser persona natural o jurídica, que requiera o contrate los servicios de uno o más trabajadores, es responsable de organizar y dirigir el trabajo, responsable de pagar una retribución económica y los derechos del trabajador (Díaz, 2016.p.313).	Empleador	Consentimiento-Promesa
Es el acuerdo de manifestación de voluntades entre el empleador y el trabajador (Benavides 2014, p 297).	Contrato laboral	Garantía-Formalidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	CATEGORIA I: Seguridad Jurídica	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias	
		M D D	A A A	M A D	M D A	A A D	M M D	A D A	M A A			
1	Subcategoría: Eficaz ¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?			X			X				X	
2	Subcategoría: Confiable ¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?		X			X			X			
	CATEGORIA II: Relación Laboral											
3	Subcategoría: Vinculo ¿Usted considera que exista algún vinculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?			X			X				X	
4	Subcategoría: Validez ¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?		X				X				X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No Aplicable

Apellidos y nombres del Juez Validador
DR./Mg: WALTER CÉSAR ROSALTA CABRERA DNI: 07765439
Especialidad del validador: De Derecho Laboral

19 de 09 del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto informante:

Especialidad:

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Los presentes investigadores vienen desarrollando la investigación titulada:

“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.”

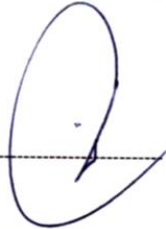
Es significativo que usted participe del estudio, se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual será a profundidad. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

Ayudar en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en la aplicación del contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, CARLOS COÑES FALCON, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma: _____



DNI: 42368634
COL: 4249L

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.”

Entrevistador: Becerra Sairitupac, Erick Edgar; Mamani Zavala, Diana Karen

Entrevistado:..... Carlos COÑE? Falcón.....

Cargo/Profesión:..... Juez Mixto.....

Institución:..... Poder Judicial.....

Lugar:..... LIMA - CAJETE.....

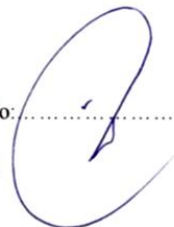
Fecha:..... 03 - 10 - 2019.....

Objetivo: Es identificar si existe la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.

Nº	Preguntas
1	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?
2	¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?
3	¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?
5	¿Usted considera que al celebrar el contrato de trabajo debería de prevalecer el consentimiento del empleador a través de la firma?
6	¿Según su experiencia cual es la promesa del empleador si no firma el contrato al celebrar?
7	¿Considera usted que deben firmar las partes al momento de celebrar un contrato para generar garantías?
8	¿Para usted que otra formalidad consideraría al momento de celebrar un contrato de trabajo?

Firma del entrevistado:.....

DNI: 42368614
 Col: 42491



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Los presentes investigadores vienen desarrollando la investigación titulada:

“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.”


Es significativo que usted participe del estudio, se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual será a profundidad. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

Ayudar en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en la aplicación del contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Saine Manuel Díaz Luis, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma: _____



DNI: 45271098
Cel: 75265

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa."

Entrevistador: Becerra Sairitupac, Erick Edgar; Mamani Zavala, Diana Karen

Entrevistado: Jaime Manuel Diaz Luis

Cargo/Profesión: Abogado Laboralista


Institución: Medical Images S.a.c

Lugar: Lima

Fecha: 29-09-19

Objetivo: Es identificar si existe la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.

Nº	Preguntas
1	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?
2	¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?
3	¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?
5	¿Usted considera que al celebrar el contrato de trabajo debería de prevalecer el consentimiento del empleador a través de la firma?
6	¿Según su experiencia cual es la promesa del empleador si no firma el contrato al celebrar?
7	¿Considera usted que deben firmar las partes al momento de celebrar un contrato para generar garantías?
8	¿Para usted que otra formalidad consideraría al momento de celebrar un contrato de trabajo?

Firma del entrevistado: 

45271098

C.A.I: 75265

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Los presentes investigadores vienen desarrollando la investigación titulada:

“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.”

Es significativo que usted participe del estudio, se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual será a profundidad. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

Ayudar en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en la aplicación del contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Gilmar Cruz Panez, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma: 

DNI: 20894370

CSL 34195



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa."

Entrevistador: Becerra Sairitupac, Erick Edgar; Mamani Zavala, Diana Karen

Entrevistado: Gilmar Cruz Paredes

Cargo/Profesión: Inspector del trabajo - Abogado


Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Lugar: CIMA

Fecha: 02/10/2019

Objetivo: Es identificar si existe la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.

Nº	Preguntas
1	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?
2	¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?
3	¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?
5	¿Usted considera que al celebrar el contrato de trabajo debería de prevalecer el consentimiento del empleador a través de la firma?
6	¿Según su experiencia cual es la promesa del empleador si no firma el contrato al celebrar?
7	¿Considera usted que deben firmar las partes al momento de celebrar un contrato para generar garantías?
8	¿Para usted que otra formalidad consideraría al momento de celebrar un contrato de trabajo?

Firma del entrevistado: 

20894370

CAL 34595

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Los presentes investigadores vienen desarrollando la investigación titulada:

“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.”

Es significativo que usted participe del estudio, se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual será a profundidad. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

Ayudar en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en la aplicación del contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, STEFANNY CAROLINA PEÑA RAMOS, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma: _____

DNI: 46728330

CPP: 28778



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa."

Entrevistador: Becerra Sairitupac, Erick Edgar; Mamani Zavala, Diana Karen

Entrevistado: STEFANNY CAROLINA PEÑA ROMOS.....

Cargo/Profesión: PSICÓLOGA - RECURSOS HUMANOS.....


Institución: BEST SECURITY DEL PERÚ SAC.....

Lugar: LIMA.....

Fecha: 30-09-2019.....

Objetivo: Es identificar si existe la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.

Nº	Preguntas
1	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?
2	¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?
3	¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?
5	¿Usted considera que al celebrar el contrato de trabajo debería de prevalecer el consentimiento del empleador a través de la firma?
6	¿Según su experiencia cual es la promesa del empleador si no firma el contrato al celebrar?
7	¿Considera usted que deben firmar las partes al momento de celebrar un contrato para generar garantías?
8	¿Para usted que otra formalidad consideraría al momento de celebrar un contrato de trabajo?

Firma del entrevistado: 
46728330
CPP: 28778

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Los presentes investigadores vienen desarrollando la investigación titulada:

“La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.”

Es significativo que usted participe del estudio, se le aplicará una entrevista semi estructurada, la cual será a profundidad. Los datos e información que brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se guardará la confidencialidad en todo momento.

Ayudar en este estudio será una fortaleza para poder compartir y reflexionar sobre su experiencia en la aplicación del contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa. Sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender la situación planteada.

Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, León Severo Pacheco Cámara, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Firma. _____



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "La seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa."

Entrevistador: Becerra Sairitupac, Erick Edgar; Mamani Zavala, Diana Karen

Entrevistado: Luis Gerardo Pacheco Samay

Cargo/Profesión: Mensajero

Institución: Productora de Alimentos Uno SAC

Lugar: Av. Santa Rosa 476 Urb. La Aurora Ate

Fecha: 26-09-19

Objetivo: Es identificar si existe la seguridad jurídica al momento de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante en la mediana y pequeña empresa.

Nº	Preguntas
1	¿Qué confiabilidad le genera al trabajador celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo sin la firma del representante?
2	¿Para usted, es eficaz celebrar un contrato de trabajo sin la firma del representante?
3	¿Usted considera que exista algún vínculo al firmar el contrato de trabajo sin la firma del representante?
4	¿Considera que sin la firma del representante puede generar validez el contrato celebrado?
5	¿Usted considera que al celebrar el contrato de trabajo debería de prevalecer el consentimiento del empleador a través de la firma?
6	¿Según su experiencia cual es la promesa del empleador si no firma el contrato al celebrar?
7	¿Considera usted que deben firmar las partes al momento de celebrar un contrato para generar garantías?
8	¿Para usted que otra formalidad consideraría al momento de celebrar un contrato de trabajo?

Firma del entrevistado:



44457103