



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**“Inestabilidad laboral y Contrato por Necesidad de Mercado en el  
Texto Único Ordenado del Decreto legislativo 728 en la  
legislación peruana”.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

**AUTOR:**

Noé Julian, Juan Gilberto (ORCID: [0000-0003-0313-5704](https://orcid.org/0000-0003-0313-5704))

**ASESOR:**

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID:[0000-0003-4439-2993](https://orcid.org/0000-0003-4439-2993))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**PIURA – PERÚ**

2021

## DEDICATORIA

Dedicado para mi angelito Noah quien vive y recostó en mi corazón, así como también, el presente es dedicado para todos los ángeles que dejaron la tierra a causa de la pandemia del Covid 19.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres, profesores y a todos aquellos buenos amigos y amigas que me ayudaron en todo el proceso que respecta al presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización.....</b>	<b>23</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo.....</b>	<b>24</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>27</b>
<b>3.5   .- Procedimientos .....</b>	<b>29</b>
<b>3.6   .- Método de análisis de datos .....</b>	<b>31</b>
<b>3.7   Aspectos éticos .....</b>	<b>31</b>
<b>IV.- RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
<b>V.- DISCUSIÓN .....</b>	<b>46</b>
<b>V.- CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>VII.- RECOMENDACIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Población - Juzgado transitorio de trabajo (primero, segundo y tercero).....	25
<b>Tabla 2: Validación de especialistas</b> .....	28
En la Tabla 3 se observa que el 23.8% de los encuestados consideran formal el Contrato modal y a la vez la inestabilidad en un nivel Alto, asimismo el 38.1% de los evaluados consideran poco formal el Contrato modal y en nivel alta y regular, la inestabilidad laboral. ....	43
En la Tabla N° 4 se observa que el 61.9% de los encuestados consideran Bueno el Contrato por necesidad de mercado y a la vez la inestabilidad en un nivel Alto, por otro lado el 4.8% de los evaluados consideran bueno el contrato por necesidad del mercado y regular la inestabilidad laboral, asimismo el 33.3% de los evaluados consideran regular el Contrato por necesidad de mercado y regular la inestabilidad laboral. ....	44
<b>Tabla 5: Estadísticos de Fiabilidad para la variable Contrato por Necesidad de Mercado en el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728 en la Legislacion Peruana</b> .....	75
<b>Tabla 6:- Estadísticos de Fiabilidad para la variable Inestabilidad Laboral</b> .....	75

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Resultado obtenido del primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad del mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú. ....	32
<b>Figura 2.</b> Resultado obtenido del Segundo objetivo específico: Analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado. ....	33
<b>Figura 3</b> Resultado obtenido del tercer objetivo específico: Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú..	34
<b>Figura 4</b> Resultados obtenido del primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad del mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú. ....	37
<b>Figura 5</b> Resultados obtenido del segundo objetivo específico: Analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado. ....	38
<b>Figura 6</b> Resultados obtenido del tercer objetivo específico: Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú..	40

## **TABLA DE ABREVIATURAS**

CNM	Contra por Necesidad del Mercado
TUO	Texto Único Ordenado
LPCL	Ley de Productividad y Competitividad laboral
AESMTPE	Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio del trabajo Y promoción del empleo
PPR	Principio de Primacía de la realidad
TC	Tribunal Constitucional

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, está diseñado para dar luz en un camino de oscuridad respecto a la forma abusiva de contratación que emplean las empresas bajo la modalidad de Contrato por Necesidad de Mercado en el Perú y la manera como ésta afecta a la estabilidad laboral, ganando terreno y desplazando poco a poco al contrato a tiempo indeterminado, llegando los contratos modales a pasar de ser la excepción a convertirse en la regla general. Lo que motiva a desarrollar un análisis de la realidad problemática en el Perú y se plantea como interrogante ¿Cuál es la relación existente entre el plazo del contrato modal por necesidad de mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú?, teniendo como objetivo general Proponer la modificación del artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que tipifica el plazo para el contrato modal por necesidad de mercado, y como objetivos específicos; se han propuesto: establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad del mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú, analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado y determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú. Llegándose a plantear como **hipótesis** la siguiente: Existe relación entre el plazo del contrato modal por necesidad de mercado y la inestabilidad laboral en el Perú. Dándonos como resultados la corroboración de la misma a través de las pruebas de chi – cuadrado y medidas simétricas, lo cual se verá en el transcurso del desarrollo de la presente investigación en lo que respecta al análisis de los resultados obtenidos a través de técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados a las poblaciones en estudio.

**Palabras claves:** Contrato por necesidad de mercado, estabilidad laboral, principios laborales, contrato.

## **ABSTRACT**

This research work is designed to shed light on a path of darkness regarding the abusive form of contracting that companies use under the Contract for Market Needs modality in Peru and the way it affects job stability, gaining ground and gradually displacing the indefinite-term contract, with modal contracts going from being the exception to becoming the general rule. What motivates to develop an analysis of the problematic reality in Peru and is posed as a question: What is the relationship between the term of the modal contract due to market need and the effect on labor stability in Peru? general Propose the modification of article 74 of the Single Ordered Text of Legislative Decree No. 728; Labor Productivity and Competitiveness Law, which defines the term for the modal contract due to market needs, and as specific objectives; have been proposed: to establish the relationship that exists between the term of the contract due to market necessity and the impact on labor stability in Peru, to analyze in comparative law the determination of the term with respect to the modal contract due to market necessity and to determine the Legal relationship between labor instability and the modal contract due to market need in Peru. The following hypothesis was proposed: There is a relationship between the term of the modal contract due to market needs and labor instability in Peru. Giving us as results the corroboration of the same through the chi-square tests and symmetric measurements, which will be seen in the course of the development of this research with regard to the analysis of the results obtained through techniques and instruments data collection applied to the study populations.

**Keywords:** Market need contract, job stability, labor principles, contract.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad, el trabajo siempre ha estado presente, ya sea desde fragmentos bíblicos donde Dios le dijo a Adam “*Comerás con el sudor de tu frente*” o desde realidades basadas en esclavitud como forma de trabajo desempeñadas por la plebe o personas catalogadas como objetos por el color de su piel. Sin embargo, las sociedades fueron evolucionando y con ello el trabajo; tal es así que, después de grandes luchas por alcanzar plasmar derechos iguales para todos, después de largas jornadas de convenios internacionales; se puso énfasis en la protección de la persona con respecto al derecho al trabajo, así como también contra el desempleo, es que se llegó a alcanzar la tan anhelada protección del trabajador contra los abusos del empleador.

Sin embargo, no todas las normas creadas en la legislación laboral peruana, han favorecido al trabajador, más aún, en la forma de contratación, el cual se da a tiempo indeterminado y a plazo fijo; siendo este último, el favorito de las empresas, donde encontramos al contrato modal por necesidad de mercado (CNM). Así tenemos que, de acuerdo a Jaramillo y Campos (2020), consideran que, tanto los nuevos empleos creados como los disueltos provienen principalmente de un contrato a tiempo determinado, dándose como realidad las entradas y salidas constantes de un trabajador en la empresa que labora, creando para ellos inestabilidad en el trabajo por la ruptura pronta de la relación laboral que los unía y que el empleador decidió ponerle fin. Dentro de esta realidad, se encuentra por ejemplo a la **Casación Laboral Nº 11436-2016 ICA** interpuesta por Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, la cual habla acerca de la Desnaturalización del CNM y que ratifica el problema que vivimos en la actualidad; ya que en la sentencia mencionada se observa la no sustentación del incremento coyuntural de la producción, requisito indispensable para que este contrato pueda ser usado por el empleador, y es por ello que se le da la razón al demandante y no Casaron la sentencia de vista.

Así también tenemos la **Casación Laboral Nº 1016-2017 Lima**, interpuesta por la demandada Compañía Minera Yanacocha S.R.L., donde el resultado del fallo fue que no Casaron la sentencia de Vista, culminando a favor del demandante,

declarando ratificado que existía desnaturalización del CNM y sus renovaciones constantes bajo éste modelo suscritas entre las partes, las consideraron no válidas, motivo por el cual debía mantenerse un vínculo de trabajo a plazo indeterminado.

Por otro lado, tenemos al **Anuario estadístico 2019**, el cual, es el último anuario que habla acerca de las estadísticas socio-laborales en el Perú, dadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, donde el CNM tiene un incremento en su uso. Si tomamos las cifras, podemos observar que se registra en enero del 2019 la suma de 501,208 contratos suscritos, en febrero decae a 500,730; es decir, se terminan relaciones laborales y en marzo asciende nuevamente superando a enero a 512,283 contratos suscritos y así empieza a incrementar la cifra mes a mes durante el periodo en mención líneas arriba.

Bajo los argumentos antes mencionados nace la necesidad de investigar, planteándose como interrogante para la **Formulación del problema** la siguiente: ¿Cuál es la relación existente entre el plazo del contrato modal por necesidad de mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú?

El estudio se **justificó teóricamente**; ya que, se puede observar que, el CNM, reduce las posibilidades de lograr estabilidad laboral dentro de una empresa, por su excesivo tiempo de uso permitido por la ley, motivo por el cual la mayoría de empresas están contratando bajo ésta modalidad, volviéndose ello la regla general y el contrato indeterminado ha pasado a segundo plano, no desde los últimos años, sino, desde que fue creada la presente norma, elevando poco a poco el uso del contrato en investigación.

Por otro lado, desde una **perspectiva metodológica**, se utilizó la observación a través de datos estadísticos con respecto al desempleo en los últimos años otorgado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), así como también se contrastó una comparación con otras legislaciones, las cuales abordan un plazo razonable para los contratos modales.

Mientras que en la **justificación práctica** se tiene que, la investigación busca proporcionar información útil para la comunidad jurídica, que permita proponer la modificación del plazo establecido en el artículo 74º del Texto Único Ordenado, de la Ley de Productividad y Competitividad laboral (LPCL); y las recomendaciones

para que este contrato modal sea favorable al trabajador con respecto a su estabilidad laboral.

La presente investigación es **trascendente** para afianzar un mayor conocimiento sobre la inestabilidad laboral, que genera este tipo de contratación con su excesivo tiempo de uso permitido por la legislación, para que, a través de recomendaciones dadas por la presente, se pueda proponer un nuevo plazo razonable de duración para su uso, que permita al trabajador tener garantías frente al despido arbitrario que pueda afectar su estabilidad laboral y, a través de ello, contribuir con la mejora de derechos en materia laboral.

Se plantea como **Objetivo General**: Proponer la modificación del artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que tipifica el plazo para el contrato modal por necesidad de mercado.

Como **Objetivos específicos**:

- ♦ Establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad de mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú.
- ♦ Analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado.
- ♦ Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú.

Así también, se planteará como **hipótesis** la siguiente: Existe relación entre el plazo del contrato modal por necesidad de mercado y la inestabilidad laboral en el Perú.

## II. MARCO TEÓRICO.

En el **ámbito internacional** se señala, **según Lugmaña (2017)**, en su investigación titulada “*Análisis de la influencia de los contratos temporales en el mercado laboral del sector turístico de España*”. Tuvo como objetivo, determinar la proposición de medidas que contribuyan a mejorar la situación del uso de los contratos temporales en el mercado laboral del sector turístico de España. Fue un estudio de tipo mixto, la población de estudio fue el sector turismo de España, la muestra fue las estadísticas del mercado de trabajo español. Los instrumentos usados fueron informes los del INEI y Artículos de opinión en publicaciones especializadas. Los principales resultados fueron, tomados como mejora normativa, la cual se basaría en acrecentar la supervisión en centro de trabajo con personal idóneo que lleve a cabo dicha labor con éxito, específicamente en el tema de duración del contrato, su tiempo de uso y el momento para el cual se emplea.

A criterio **Toro (2017)**, en su tesis doctoral titulada “*Contratación Temporal en España. evolución desde sus inicios hasta la actualidad.*” Tuvo como objetivo general, analizar la evolución de la forma de contrato temporal desde sus inicios hasta la actualidad. Fue un estudio de tipo descriptivo, Los instrumentos usados fueron fichas de referencia textuales, bibliográficas, estadísticas. Los principales resultados fueron, que el excesivo uso de contratación temporal, puede disminuirse supervisando mucho más, el uso desmesurado de estos contratos utilizados por el empleador. La investigación concluyó que el tiempo en la contratación laboral; en este tipo de contratos temporales, tiene sus ventajas y desventajas, ya que mientras favorece al empleador por la flexibilidad que se da al momento que culmina la relación laboral y los bajos costos que estos le podrían generar; a diferencia de un contrato a plazo indeterminado, desfavorece a los trabajadores que tienen que pasar por una etapa de incertidumbre e inestabilidad laboral en el transcurso de su lucha por permanecer en la empresa.

Según **Rodríguez (2020)**, en su tesis titulada “*Análisis actual de la Contratación Temporal en España*”. Tuvo como objetivo analizar el uso del contrato temporal en el mercado de trabajo español, a fin de entender su uso excesivo en la contratación. Fue un estudio de tipo descriptivo, Los instrumentos usados fueron fichas de

referencia, bibliográficas, estadísticas. Los principales resultados fueron que, el contrato temporal se vio como una medida para fomentar el empleo; sin embargo, esto contribuyó a que la estructura productiva sea una de las más débiles debido al uso desmedido de este tipo de contratos, por lo tanto; si bien es cierto, el contrato indefinido es mayor que los contratos temporales, a pesar de ello cada vez es más complicado llegar a este, debido a que, en la mayoría de las ocasiones se usan los contratos temporales, para cubrir una necesidad permanente de la empresa. La investigación concluyó que los contratos temporales no son perjudiciales, sin embargo, el incorrecto uso que se les da, es lo que los hace perjudiciales.

En el **ámbito nacional** se señala, según **Vásquez (2020)**, en su investigación titulada *“Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen mype, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018”*. Tuvo como objetivo, analizar la desnaturalización de CNM, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo periodo 2018. Fue un estudio de tipo descriptivo, la población de estudio fueron las empresas MYPE del sector comercio en Chiclayo, la muestra fue realizada a 200 trabajadores, entre personal y gerentes de las MYPES del sector comercio en Chiclayo. Los instrumentos usados fueron encuestas. Los principales resultados fueron que, el 80% evidencian afectación por la desnaturalización de sus contratos laborales. La investigación concluyó que la desnaturalización de los CNM, alteran de forma negativa para los trabajadores el ejercicio del art. 53° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 de la LPCL.

Según **Orrillo y Montenegro (2018)** en su investigación titulada *“La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito CNM entre el periodo 2007 – 2017”*. Tuvo como objetivo principal, estimar la forma real de contratación de trabajadores que realizan labores permanentes dentro de las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca y que han suscrito CNM del periodo 2007 al 2017. Fue un estudio de tipo Descriptivo. La población de estudio fueron los CNM realizados en las empresas financieras de la ciudad de Cajamarca y las estadísticas realizadas en la encuesta de variación mensual del empleo, para identificar el número de trabajadores con contrato determinado e indeterminado. Los principales resultados fueron que, las

empresas financieras continúan contratando bajo modalidad, observando como uno de los preferentes con un 32,50 % al CNM, entre otros porcentajes de otras modalidades. La investigación concluyó que, la vida del contrato respecto a su desnaturalización, depende de la forma como se redacta el mismo, tomando en cuenta la realidad para la cual se desea la función de trabajo a realizar, especificando el porqué de la contratación.

Según **Olazabal (2017)** en su tesis titulada “*Supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de Construcción civil, en la empresa Livit, Arequipa, 2017*”. Tuvo como objetivo de investigación estimar la relación entre la supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil, en la organización Livit. Fue un estudio de tipo transversal. La población de estudio fueron los Trabajadores de construcción civil, en la empresa livit. Los instrumentos usados fueron, encuestas, revisión documental y cuestionarios. Los principales resultados arrojaron que los trabajadores sienten incertidumbre al sentir que podrían ser despedidos en un 42%, cifras que generan inestabilidad laboral. La investigación concluyó que los supervisores aseguran que los trabajadores en un 82% corren el riesgo de ser despedidos y sancionados, y que la renovación de contrato es mínima, por ser la actividad temporal en un 61%, llegándose a la conclusión que ello genera inestabilidad laboral.

Con respecto a las **definiciones**, tenemos que el **concepto de contrato** lo encontramos en el artículo 4 de LCPL, señalando que es toda prestación personal de servicios remunerados, donde se presume que existe un contrato a plazo indeterminado. Como se puede observar, la misma ley señala como prioridad al contrato a plazo indeterminado; **Guevara y Mufdi (2017)** citando a Aristóteles, justificó la obligatoriedad del contrato basandose en lo que el denominó “Justicia correctiva”, esto se puede ejemplificar en la forma que un contrato modal, cuando es mal utilizado se le castiga mediante su desnaturalización, pasando este a ser un contrato indeterminado.

Ahora bien, la regla de toda relación laboral; como ya lo hemos visto, es que primero se tome en cuenta el contrato a tiempo indeterminado y que los contratos temporales, sean la excepción.

Buscando la conceptualización referente a la Estabilidad laboral, podemos realizar una comparación con el ámbito internacional. Señala **Martínez (2020)**, que la legislación española tuvo dos momentos de ardua lucha por alcanzar la estabilidad laboral anhelada, redactándose dos leyes; siendo la primera, la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, donde redactan innovadoras motivaciones en materia de Seguridad Social de carácter fiscal para incentivar la contratación a tiempo indefinido y la estabilidad laboral dentro de la empresa y posterior a ello la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Tal como se aprecia, la realidad peruana, no es ajena a la de otras legislaciones, respecto a la búsqueda y protección de estabilidad laboral.

Guardando una postura dogmática similar se encuentra al autor español **Valdizón (2015)**, en referencia a la estabilidad laboral, manifiesta que el vínculo que existe entre trabajador y empleador importa un trato digno. De este particular se desprende que se debe respetar los derechos del trabajador por parte de su contratante; aun sabiendo que este último se encuentra en grado de ventaja, brindándole seguridad dentro de la empresa, no solo de implementos; si no también, de estabilidad y continuidad laboral.

A criterio de **Ramírez y Gonzales (2016)**, la inestabilidad laboral es aquella que afecta al derecho de trabajo en su ámbito de salida, la cual engloba a la facultad del empleador a terminar la relación laboral sin garantía alguna para la protección de estos. Tomando en consideración lo que antecede, se puede apreciar que se busca una estabilidad laboral absoluta, y ésta se produce cuando el empleador, no puede despedir al trabajador por cualquier motivo, debiendo existir alguna de las causales que la ley establece para poder poner fin a la relación laboral, siendo su contrato a plazo indeterminado; aun así, esto no se da en la realidad; ya que, los contratos a plazo fijo han pasado a ser prioridad para las empresas, desplazando al contrato indeterminado, generando en la práctica, que la estabilidad laboral en el Perú, sea **relativa**; trayendo como consecuencia inestabilidad laboral.

Con respecto a los contratos de trabajo, existe un **periodo de prueba ordinario**, siendo aquí, que el trabajador se encuentra desprotegido durante un plazo de 3

meses; una vez culminado, alcanza protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, puede expandirse hasta 6 meses, contados con el periodo inicial y ésta, debe ser justificada en cuyo caso se requiera de adaptación o capacitación al personal, así tenemos un precedente vinculante del Tribunal Constitucional (TC) en el **Exp. 00231-2012-PA/TC**, donde se hace mención que la extensión del periodo de prueba en aquel caso no se demostró; ya que, la labor que desarrolló el trabajador dentro de la empresa no ameritaba con pruebas el alto grado de responsabilidad que justifique dicha extensión por un periodo de 4 meses.

Antes de tocar el tema sobre Principios Laborales, debemos tomar en cuenta lo señalado con respecto a la Asimetría de la relación laboral; con la sentencia recaída en el **Exp. N° 008-2005-PI/TC (2005)**, en la cual se ilustra que, la desigualdad es la característica principal que existe con el vincula laboral entre el empleador y el trabajador; siendo el primero la parte fuerte y el segundo la parte débil en una relación laboral; motivo por el cual nuestra legislación, nos apremia con líneas rectoras para protección del trabajador ante dicha desigualdad por la subordinación del trabajador frente a su empleador. Así tenemos al Principio Protector o también conocido como de igualación compensatoria, para ponerle freno a la asimetría existente antes mencionada, en la cual se busca un equilibrio entre los sujetos; motivo por el cual se promueve este principio por la vía Constitucional. Con respecto al Principio de Irrenunciabilidad de derechos; este se da, para protección del trabajador ante una coacción por parte del empleador o ante el desconocimiento del trabajador, a fin de que no se pueda privar voluntariamente de sus derechos reconocidos por el derecho laboral para su propio beneficio (Casación Laboral, 2015). Otro de los Principios, muy presentes en el derecho laboral, es el Principio de Primacía de la realidad (PPR), el cual se ve constantemente en la desnaturalización del CNM, en aquellos casos, donde no se puede constatar la causa objetiva del incremento de la producción coyuntural de lo que se establece en el contrato y lo que dice la realidad al momento de la inspección. Con respecto al Principio de continuidad como límite de la contratación a plazo fijo, respecto a éste principio el TC ha precisado que hay una prioridad al momento de contratar en materia laboral, lo cual es contratar a plazo indeterminado sobre el plazo fijo, la misma que es de naturaleza excepcional y procede solo para las contrataciones de naturaleza accidental o temporal, y por tal motivo, existen formalidades para la

contratación a plazo fijo e incluso sanciones en caso se pretenda simular o entrar en fraude, si se quiere evadir la contratación a plazo indeterminado.

Ahondando más en la investigación, se ha tomado en cuenta, que existen tres clases de contratos laborales en el Perú, los cuales son: *Contrato de trabajo a plazo indeterminado, contrato a tiempo parcial y contrato de trabajo sujeto a modalidad*. Encontrándose que el primero viene a ser la regla general por la cual se busca una estabilidad y continuidad laboral; teniendo sustento legal en el artículo 4 de LPCL, el segundo; a tiempo parcial, es aquel que se utiliza cuando la jornada de trabajo es inferior a las 4 horas, consideradas en la doctrina nacional, y el tercero; referido a los contratos modales; siendo estos últimos la excepción; es decir, solo se podrán utilizar cuando las necesidades del mercado lo requieran, por el aumento de la producción de la empresa o en su defecto, cuando sea de naturaleza temporal o accidental. Estos tipos de contratos modales pueden ser de *naturaleza temporal, accidental o para obra de servicio específico*.

De *naturaleza temporal* tenemos, por inicio de nueva actividad. Se celebra en apertura de nuevas sucursales de la misma empresa, con la misma actividad o por el aumento de las que ya existen; con una duración en su uso de 3 años. Por necesidades del mercado, el cual es motivo de investigación en la presente tesis, éste debe celebrarse por un incremento coyuntural de la producción originado por alteraciones sustanciales de la demanda en el mercado, siendo su plazo máximo de uso de 5 años.

**Según Arce (2016)**, el CNM debe tener establecida la causa objetiva que justifique la contratación bajo dicha modalidad, motivo por el cual, no será suficiente la mención de la figura en el contrato, sino que, se deberá plasmar en el documento a suscribir, los hechos que han llevado a la contratación de aquel personal. Según **Gómez (2007)** El CNM se aplica cuando la producción en marcha ha aumentado su volumen de una forma no inusual y esta no se da abasto solo con el personal permanente, teniendo la necesidad de contratar más personas para terminar con dicha producción por su alta demanda en el mercado. Y por reconvención empresarial, en la cual entra todo lo referido a la variación en las actividades de carácter tecnológico en las maquinarias, instalaciones, equipos, medios de

producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos, cuando así se requiera debido a la sustitución, ampliación o su modificación, siendo su duración hasta dos años. Tenemos también por *naturaleza accidental*, a tres tipos de contratos; ocasional, que se celebra por necesidades transitorias diferentes a la actividad que se desarrolla en la empresa y teniendo un plazo de seis meses al año para ser utilizado. De suplencia; que es utilizado para sustituir a un trabajador estable, estando este suspendido por causa ya previstas en los dispositivos legales, durando lo que resulte necesario según las circunstancias de cada caso. Y el contrato de emergencia, que se desarrollan por caso fortuito o fuerza mayor, coincidiendo su vigencia con el tiempo de la emergencia. Siguiendo con la naturaleza de los contratos, tenemos, a los *contratos para obra o servicio*, siendo estos: para obra determinada o servicio específico; se realiza para una obra de un servicio previamente establecido, y su duración será la que resulte necesaria para culminar con el servicio. Contrato intermitente; se da para cubrir necesidades de la organización de naturaleza permanente pero discontinuas y de temporada, que se da su actividad según la época del año.

Como indica **Borreiro (2015)**, citando a López y Toscani, nos expone que son muchas las voces que están en contra de los contratos temporales; ya que, para ellos, este tipo de contratos son considerados responsable directo del desempleo, mientras que otros sectores doctrinales defienden a los contratos temporales con bastos argumentos que sostienen que estos, no son responsables de tal situación. Del análisis que antecede; el modelo que se viene estudiando, no es un modelo ajeno; como ya se ha hecho mención en párrafos anteriores. Es por ello que se puede observar, dos posturas, una que está a favor de los contratos temporales y otra que está en contra. Una busca la estabilidad laboral para los trabajadores y la otra, defiende la postura de estos contratos sujetos a modalidad, tal vez, inclinados en beneficio del empleador. Y a esto devienen justificados cuestionamientos como si la perennidad en el centro laboral influye positiva y/o negativamente en la satisfacción y desempeño laboral, sobre esta línea de pensamiento encontramos el estudio realizado por Auer, Berg & Coulibaly (2005) titulado *“Is a stable workforce good for productivity?”* donde se afirma *one of the conclusions addressed after the doctrinal analysis and academic research carried out taking into account the differences in the relationship between permanence in employment and productivity*

*in the main countries of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) , is that the proportion of workers with a very short or very long tenure will have a negative effect on productivity.*

A modo de comparación y a efecto de poner en evidencia el excesivo plazo de uso, que la ley peruana otorga al CNM, tenemos que, en la legislación española; con respecto al contrato, tienen también contratos modales, siendo uno de ellos, el contrato eventual por circunstancias de la producción que se encuentra en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores donde el plazo que la ley española tipifica es de 6 meses en un periodo de 12, siendo el fin de esta norma, cubrir exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Con respecto a las **teorías** que se han estudiado en el ámbito laboral, tenemos, “**la teoría laboral del valor**”. **Fabra y Spector (2015)**, en su libro Los fundamentos filosóficos del derecho laboral, citando a Marx, hace mención que “*el valor es una propiedad objetiva de todo bien*” (p.13), es decir el trabajo de por sí, tiene un valor necesario de intercambio, entre saber y el salario que se explica por la cantidad de esfuerzo a utilizar por parte del trabajador y lo que se retribuye para él con el salario.

Por otro lado, la **teoría del abuso del derecho, según Obando (2017)**, citando a Fernández Sessarego, es aquella que pone límite al derecho subjetivo el cual se fundamenta, cuando no existe una norma prohibitiva, o en una decisión jurisprudencial, guiadas a su vez, por la conciencia jurídica colectiva.

En la presente tesis, se comparte ambas teorías mencionadas; siendo la primera, la teoría laboral del valor la cual nos hace entrever que, es el empleador quien decide cuánto vale el esfuerzo de un trabajador, otorgando de manera desproporcionada, beneficios mínimos de los cuales el trabajador, muchas veces con el sobre esfuerzo que realiza para el empleador, no se ve compensado a través de la retribución salarial o de la estabilidad deseada, viéndose minimizados muchas veces sus derechos.

Por otro lado, como segunda teoría compartida, se tiene a la teoría del abuso del derecho. En esta teoría, se observa que se relaciona con el CNM y la estabilidad

laboral, ya que el empleador tiene el derecho de contratar bajo la modalidad mencionada; sin embargo, éste abusa de su derecho, al existir una permisión legal en su uso, que le permite tener flexibilidad de elección, optando el empleador por contratar de forma desmesurada, quedando la posibilidad de utilizar el CNM hasta por un periodo de cinco años. Se debe tener en cuenta que ésta teoría se guía de la conciencia jurídica colectiva abarcando ello tanto al empleador como al trabajador.

Complementariamente encontramos lo postulado por Reid (2004) cuando en *“THE DOCTRINE OF ABUSE OF RIGHTS: Perspective from a Mixed Jurisdiction”* afirma *the doctrine of abuse of rights is developed in various civil law jurisdictions, mainly covering the concept of the malicious and / or antisocial exercise of legitimate rights that would normally constitute civil liability, using legal loopholes or deficiencies in the legislative narrative.*

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Son variados enfoques que se pueden emplear en una investigación, siendo el presente estudio de **tipo aplicada**. De acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018), una investigación aplicada es aquella que tiene como fin establecer por medio del conocimiento científico, los medios que permitan cubrir una necesidad específica (p. 04). Lo cual en el presente estudio se ha utilizado la ciencia como conducto, utilizando métodos que han podido resolver y satisfacer la necesidad de proponer modificar un plazo excesivo de un contrato modal, mal utilizado, aplicando teorías, estudios, entre otros, que permitan ahondar en la solución de lo estudiado resolviendo problemas concretos y prácticos del ámbito laboral.

El diseño de investigación es, **descriptivo** según lo conceptualizado por McCombes (2019) es aquel que de forma estructurada y precisa describe a una determinada población. Siendo en el presente trabajo de investigación dos las poblaciones que se han desarrollado, donde se detalla el porqué del fenómeno en estudio y cuáles son las características de cada uno de ellos. Así mismo el presente diseño permitirá el desarrollo de cada uno de los puntos de la investigación y para ello fue primordial la utilización de libros, trabajos de investigación de tesis, sitios web, entre otros elementos que han permitido ampliar el panorama de conocimientos para una mejor y acertada investigación. Bajo la misma línea de argumentación que plantea Anastas (2016) cuando en *“Research Design for Social Work and the Human Services. Chapter 5, Flexible Methods: Descriptive Research”* señala *It is used to obtain information on the current state of phenomena and to characterize the variables or conditions of a situation.*

La presente investigación **es no experimental**, ya que, no altera las variables en el estudio y analiza el grado de contribución de los criterios jurídicos en la regulación de un régimen laboral que promueva la estabilidad dentro de una empresa para beneficio de los trabajadores. *In fact, Onwuegbuzie & Collins (2007) state that some form of non-random scheme is the most common choice used in both quantitative*

*and qualitative studies. Such a predominance of non-random samples is related to the fact that most social science studies cannot be conducted under experimental conditions where pure random selection is expected.*

Así también, será de tipo **correlativa**; ya que se determinará el nivel de semejanza o relación que puede existir entre las dos variables; de un hecho que puede influir en el otro, de la presente investigación, las mismas que no pueden ser manipulables de manera empírica; este criterio resulta en un beneficio ya reconocido por la comunidad internacional pues, como lo señala la “*University of New England*” (2012), *the advantage of correlational designs is the ease of execution; on the contrary, the correlational designs do not elaborate in a precise way the support of the found links. Despite this, the researchers persist in their preference for this model, since, although it is not possible to directly infer causality, it does allow to demonstrate correlation between the variables.* Según Price, Jhangiani y Chiang (2017), la característica más importante de la investigación correlacional es que las dos variables que se estudian, son posibles de ser medidas sin la necesidad de ser manipuladas y los resultados de estas son veraces. Y **propositiva**, ya que la presente investigación genera conocimiento a partir del estudio de cada uno de sus elementos y propondrá una mejora para el desarrollo y fortalecimiento de la ley en estudio.

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Según Espinoza (2018)** define a la variable como aquel concepto abstracto que el investigador crea en los más altos niveles de abstracción, con la finalidad de establecer los fenómenos o eventos que se presentan en la realidad. Por otro lado, **Arias (2020)** la define como el objeto que se va a examinar, así como también se medirá y en ciertos casos se podrían manipular expresándose a través de un concepto o también de una operación. Igualmente **Douglas (2019)** señala *data analysis is the means through which the researcher can test the theory that he has proposed in the introduction and thematic development. The nature of the investigation itself may support the use of variables of different types in order to analyze data; siguiendo la línea de ideas, se debe desarrollar conceptos que*

permitan al investigador disponer de una referencia teórica con un lenguaje claro y congruente.

Con respecto a la operacionalización de variables de acuerdo a **Moreno (2018)** la define como aquel conjunto de procedimientos que tiene como fin detallar las actividades que un observador tiene que efectuar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales señalan la existencia de una definición teórica en mayor o menor grado.

Las variables que se establecen como punto de estudio en la presente investigación son:

- **Variable independiente** : Contrato por Necesidad de Mercado en el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo 728 en la legislación peruana
- **Variable dependiente** : Inestabilidad laboral.

**(ver Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de Variables)**

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Según **Cabezas, Andrade & Torres (2018)** precisaron que la **población** es una recopilación de datos donde se emplea métodos para desdoblar el estudio preciso de un conjunto de personas y este debe tener la cualidad de poder ser examinado. Así también, los mismos autores; citando a Arias, precisan en otras palabras, que la población es un conjunto total de individuos, objetos o medidas finito o infinito con características comunes observables que serán de suma importancia para el resultado de la conclusión del investigador; ya que, éste se debe definir adecuadamente en tiempo y espacio de dicha población. En el presente trabajo de investigación se tomará a dos tipos de población, teniendo como **primera población** al juzgado transitorio laboral de Piura, al mismo que se le aplicará el instrumento de recolección de datos, siendo estas, el primer juzgado transitorio de

trabajo, el cual consta de un juez, tres especialistas y tres asistentes; el segundo juzgado transitorio de trabajo, el cual consta de un juez, tres especialistas legales y tres asistentes legales; y por último al tercer juzgado transitorio laboral el cual constan; al igual que los otros dos mencionados, de un juez, tres asistentes legales y tres especialistas legales (**Ver tabla 1**). Y la **segunda población**, conformada por trabajadores de la empresa de telecomunicaciones; Servicios Generales JH y Belén de la ciudad de Piura, de cuales se desarrollará el instrumento de recolección de datos a 10 trabajadores de dicha empresa.

**Tabla 1:** Población - Juzgado transitorio de trabajo (primero, segundo y tercero)

<b>Población Nª 01</b>		
<b>Juzgados</b>	<b>Operadores jurídicos</b>	<b>cantidad</b>
<b>Primer juzgado transitorio de trabajo</b>	<b>Juez</b>	<b>uno</b>
	<b>Especialistas</b>	<b>Tres</b>
	<b>Asistentes</b>	<b>Tres</b>
<b>Segundo juzgado transitorio de trabajo</b>	<b>Juez</b>	<b>uno</b>
	<b>Especialistas</b>	<b>Tres</b>
	<b>Asistentes</b>	<b>Tres</b>
<b>Tercer juzgado transitorio de trabajo</b>	<b>Juez</b>	<b>uno</b>
	<b>Especialistas</b>	<b>dos</b>
	<b>Asistentes</b>	<b>tres</b>
<b>Total de encuestas</b>		<b>21</b>

Con respecto a la **muestra**; **Monterola y Otzen (2017)** la conceptualizan como aquel que permite a través de ella, llegar a determinadas conclusiones y en consecuencia a ello desarrollar los resultados observados en ésta. Sin embargo, para estos autores, una muestra es representativa; cuando ha sido seleccionada al azar, donde todos los sujetos de la población de estudio seleccionada han tenido la misma posibilidad de ser elegidos como muestra, lo cual vendría a ser una técnica de muestreo probabilístico.

Por lo mencionado en el párrafo anterior, hay dos tipos de muestreo; probabilístico y el no probabilístico. Siguiendo a Monterola y Otzen conceptualiza al muestreo probabilístico, como aquella posibilidad que tiene cada sujeto de ser incluido en la muestra siendo ésta seleccionada al azar, mientras que el muestreo de tipo no probabilístico, es aquel donde la selección de los sujetos a estudio, dependerá de ciertas características, criterios de temporalidad, entre otro. En el presente trabajo de investigación será de un **tipo no probabilístico por conveniencia**, ya que, la muestra que se ha tomado, no ha sido de forma aleatoria, siendo seleccionados estos, bajo la función de su accesibilidad, quedando la muestra seleccionada, disponible en el periodo de la presente investigación.

El presente trabajo de investigación posee un **diseño mixto con predominio cuantitativo** enfocada a la recolección de datos para contestar las preguntas que se establecen en instrumento; las cuales, mediante la ayuda de la estadística, se observaran los patrones de comportamientos de la población elegida y se podrá desarrollar los indicadores en estudio.

Con respecto a criterios de inclusión y exclusión se toma en cuenta lo conceptualizado **por Arias y Gómez (2016)**, quienes definen al criterio de inclusión como aquel con características clínicas, demográficas, temporales y geográficas de los que conforman la población de estudio, mientras que los criterios de exclusión, vendría a ser aquellas características de los sujetos que no son compatibles con la investigación o pueden entorpecer, alterar, varias el resultado esperado llevándolo a error.

La segunda población a considerar, es conformada por personal que labora en la empresa de telecomunicaciones; Servicios Generales JH y Belén de la ciudad de Piura, los mismos que deberán laborar en dicha empresa, bajo la modalidad de CNM, de los cuales se ha elegido como muestra a 10 sujetos, teniendo los siguientes **criterios de inclusión**:

- Contrato vigente bajo modalidad de CNM.
- Personal que tenga más de 1 mes laborando en la empresa.

Como **criterios de exclusión** se tomará los siguientes:

- Personal que se encuentre bajo contrato diferente al CNM.

- Personal de dirección o con cargo de confianza.
- Personal que se le retribuya su trabajo bajo recibo por honorarios.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación se utilizará la técnica de **la encuesta**. Siguiendo la investigación de Urseche, Artigas, Queipo y Perozo (2019) citando a Bavaresco, conceptualiza a la técnica de recolección de datos como procedimientos y actividades que le dan veracidad al problema que se ha planteado sobre el estudio de la variable en la investigación, siendo que, en consecuencia, según el tipo de investigación que se pretende abordar, es la que va a determinar la técnica que se utilizará. **Los instrumentos** vienen a ser la herramienta que se emplean para obtener los datos de la realidad que se estudia, siendo el instrumento usado en la presente tesis el **cuestionario**, el cual ha sido respondido por el encuestado, sin que intervenga el encuestador. (Ver Anexo N° 02 - Cuestionario dirigido a operadores jurídicos; jueces, especialistas y asistentes del Primer Juzgado transitorio de trabajo, segundo juzgado transitorio de trabajo y tercer juzgado transitorio de trabajo de la Corte Superior de Piura. Y Anexo N° 03 Cuestionario dirigido a trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura).

La presente tesis cuenta con la validación del instrumento por profesionales idóneos para dicha revisión, los mismos que han analizado y evaluado el instrumento otorgado, el cual contiene el título de la investigación, los indicadores y criterios, tales como: Consistencia, Claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, coherencia y metodología, siendo éstos calificados como: deficiente, aceptable, bueno, muy bueno y excelente, así como también un apartado de observaciones; en caso las hubiesen. Por consiguiente, tendremos las instrucciones, dirigidas al experto evaluador, para que evalúe la pertinencia y eficacia del instrumento. Y, en su apartado final encontraremos los datos de cada especialista, los cuales se contará en la presente investigación, con dos metodólogos y un especialista en materia laboral. (Ver Anexo N° 04 Fichas de Validación de Instrumentos y Anexo 05 Constancias de validación).

En el presente trabajo de investigación se contó con el privilegio de tener como **Expertos** para la validación a:

- **Doctor Dayron Lugo Denis**, de Nacionalidad Cubana, abogado de profesión, con Grado Científico de Doctor, especializado en temas de investigación, docente de tiempo completo de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura.
- **Rolando Pichen Ávila**, de nacionalidad Peruana, con Grado de Magister en Derecho civil empresarial, Ex juez de trabajo de la Corte Superior de Piura, ex Juez Superior de la Corte Superior de San Martín, Especializado en Derecho del Trabajo por la Universidad de Castilla – La Mancha, España, Docente Universitario en la Cátedra de Derecho individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo en la Universidad Cesar Vallejo filial Tarapoto y Trujillo, así como también Catedrático de la Universidad de San Martín.
- **Milton Cesar Coronado Villareyes**, de Nacionalidad Peruana, abogado de profesión, con Grado de Magister en Derecho Constitucional y Administrativo, docente de tiempo completo de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura.

**Tabla 2: Validación de especialistas**

Especialistas	Calificación 1	Calificación 2
Doctor Dayron Lugo Denis - <b>Especialista en temas de investigación</b>	MUY BUENA	MUY BUENA
Mag. Milton Cesar Coronado Villareyes <b>Especialista en Derecho Constitucional y Administrativo</b>	MUY BUENA	MUY BUENA
Mag. Rolando Pichen Ávila <b>Especialista en derecho del trabajo</b>	EXCELENTE	EXCELENTE

## Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó una muestra piloto de 15 encuestados.

Los instrumentos constan de 13 y 10 ítems respectivamente y fueron diseñados utilizando la escala tipo Likert, por lo tanto, se seleccionó el procedimiento de consistencia interna Alfa de Cronbach cuyo coeficiente es:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

k = Numero de Ítems del instrumento.

$\sum S_i^2$  = Suma de varianza por columna.

$S_T^2$  = Varianza de totales por fila.

Este coeficiente se obtuvo haciendo uso del software SPSS versión 25

**(Ver Anexo 06 -Tabla de Confiabilidad del Instrumento).**

### 3.5.- Procedimientos

En **primer lugar**, se eligió dos tipos de poblaciones con la cual se iba a trabajar y en el análisis de ella se determinó que era una población amplia, motivo por el cual, se trabajó con una muestra de ella y posterior a ello se realizó un muestreo; ya que, del total de la muestra, solo era accesible parte de ella, por temas de restricciones por Covid 19, teniendo como primera población al juzgado transitorio laboral de Piura y la segunda población, conformada por los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones, Servicios Generales JH y Belén de la ciudad de Piura.

En **segundo lugar**, se procedió a la elaboración del instrumento de recolección de datos por cada población, siendo que, en la **primera población** se elaboró un Cuestionario dirigido a operadores jurídicos; tales como, jueces, especialistas y

asistentes del Primer Juzgado transitorio de trabajo, segundo juzgado transitorio de trabajo y tercer juzgado transitorio de trabajo de la Corte Superior de Piura, la misma que constó de 13 preguntas. Y como **segunda población** se consideró a 10 trabajadores de la empresa de telecomunicaciones; Servicios Generales JH y Belén de la ciudad de Piura, los mismos que laboran en dicha empresa, bajo la modalidad de CNM, formulándose 10 preguntas en su respectivo cuestionario. En ambos instrumentos de recolección de datos, se trabajó de forma cuidadosa las preguntas teniendo como base, los indicadores de la matriz de operacionalización de variables, los cuales nos va a permitir, poder llegar al resultado deseado.

En **tercer lugar**, se procedió a la validación del instrumento por 3 Expertos idóneos para la confiabilidad del mismo, con la participación de un metodólogo y dos magister que engloban a la materia Laboral a fin de evaluar la precisión, coherencia y pertinencia del mismo, para una vez teniendo estos resultados aprobados, se procederá con la aplicación de las mismas.

En **cuarto lugar**, se procesó el instrumento de recolección de datos en el programa SPSS versión 25, a fin de determinar el nivel de confiabilidad del mismo, arrojando un resultado favorable a la presente investigación.

En **quinto lugar**, se realizará la aplicación del instrumento válido y confiable a cada población con sus respectivas muestras detalladas en el presente trabajo de proyecto de tesis, el mismo que se aplicará de manera anónima, para lo cual se requerirá que el encuestado responda con sinceridad, veracidad y seguridad a fin de obtener los datos que contribuyan a la presente investigación. Cabe indicar que el instrumento se aplicará de manera virtual a los operadores jurídicos por las restricciones encontradas por motivos de pandemia, mientras que será presencial para los trabajadores de la empresa de Telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén por tener accesibilidad a ello, cuyo tiempo estimado de respuesta para ambos instrumentos, será de 25 minutos.

### **3.6.- Método de análisis de datos**

En la presente investigación se empleó el programa SPSS versión 25 para el procesamiento de los datos, primero con una prueba piloto para poder medir la confiabilidad de los instrumentos utilizados, para posterior a ello, una vez que su resultado sea satisfactorio, se pueda aplicar al total de la población en estudio y se obtengan con ello, los resultados, para luego interpretar y representar dichos resultados en tablas y gráficos estadísticos.

Asimismo, se empleará el método **hermenéutico**. Para Cisterna (2005) señala que, es aquel que permite tamizar la información adecuada que se va a relacionar con la materia de estudio, para luego de ello realizar la llamada triangulación, en la cual se realizará la comparación entre los sujetos a los cuales se les aplicó el instrumento de recolección de datos, según cada pregunta planteada, motivo por el cual es importante que la investigación cuente con una estructura de redacción coherente.

### **3.7 Aspectos éticos**

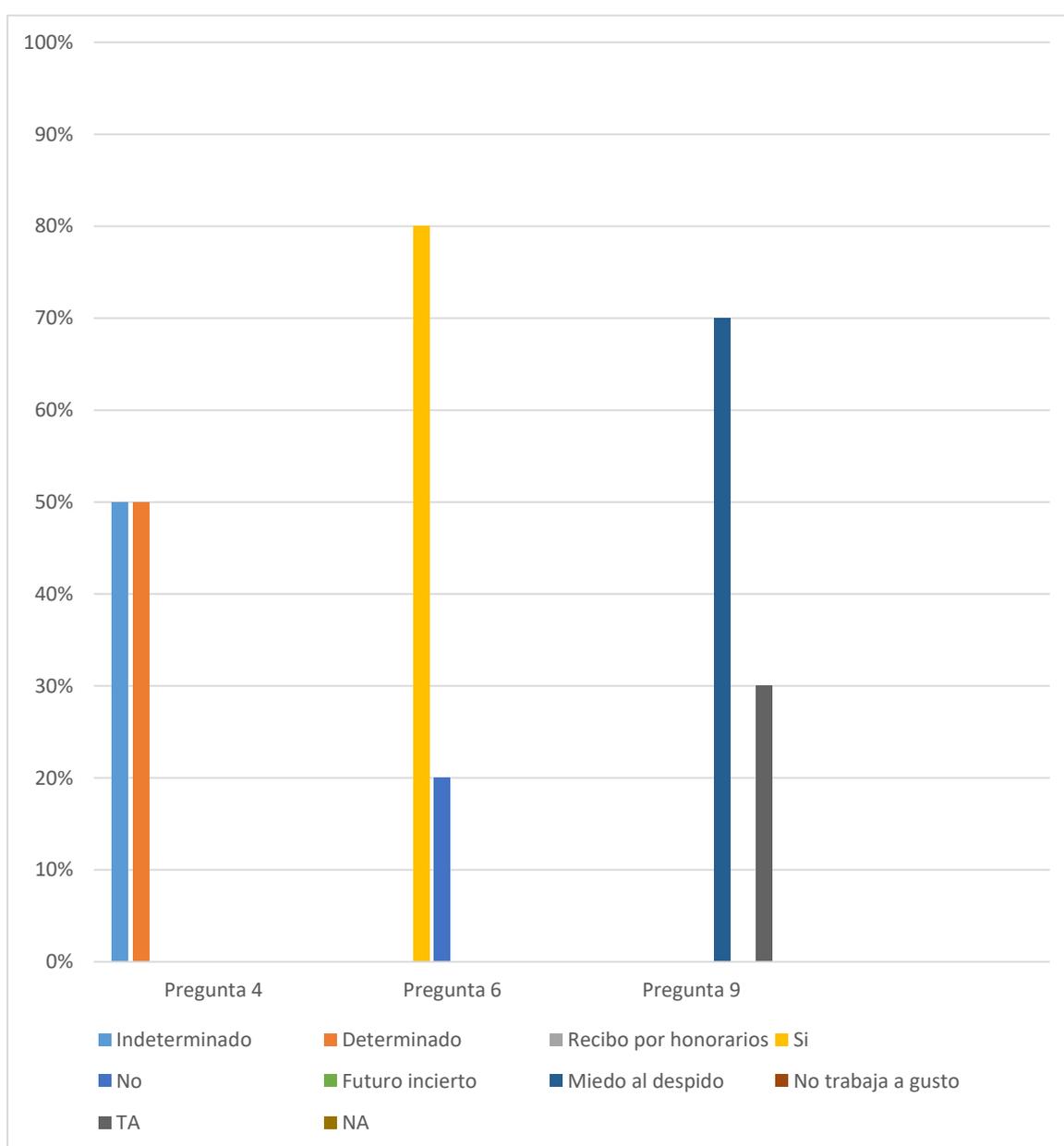
La presente investigación se realizó en base a la problemática actual que se ha identificado respecto al uso abusivo en la forma de contratar bajo modalidad. Para ello se ha formado fuertes pilares para el sustento de la misma, motivo por el cual se ha obtenido información de variadas fuentes bibliográficas con un alto nivel de confiabilidad, entre ellas libros, tesis, artículos de revista, material hallado en libros virtuales y sitios web, pasando a desarrollar su contenido en el presente estudio, siendo estos de gran utilidad e importancia, cuidando en detalle los lineamientos establecidos para las citas acorde a las normas APA.

Si bien es cierto, la recolección de datos se da de forma anónima, se ha trabajado cuidadosamente para que exista un consentimiento informado de cada participante, tomando en cuenta que, los datos obtenidos se procesarán con la mayor responsabilidad y credibilidad, a fin de lograr los resultados que coadyuven a esta investigación, por tanto, se afirma que se han respetado los principios éticos.

#### IV.- RESULTADOS

Luego de la aplicación de los cuestionarios dirigidos a los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura; los mismos que se encuentran agrupados de acuerdo a cada objetivo específico planteado: Respecto al primer objetivo los resultados obtenidos, son los que se detallan a continuación:

Figura 1 Resultado obtenido del primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad del mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú.



**Fuente:** Cuestionario dirigido a trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura.

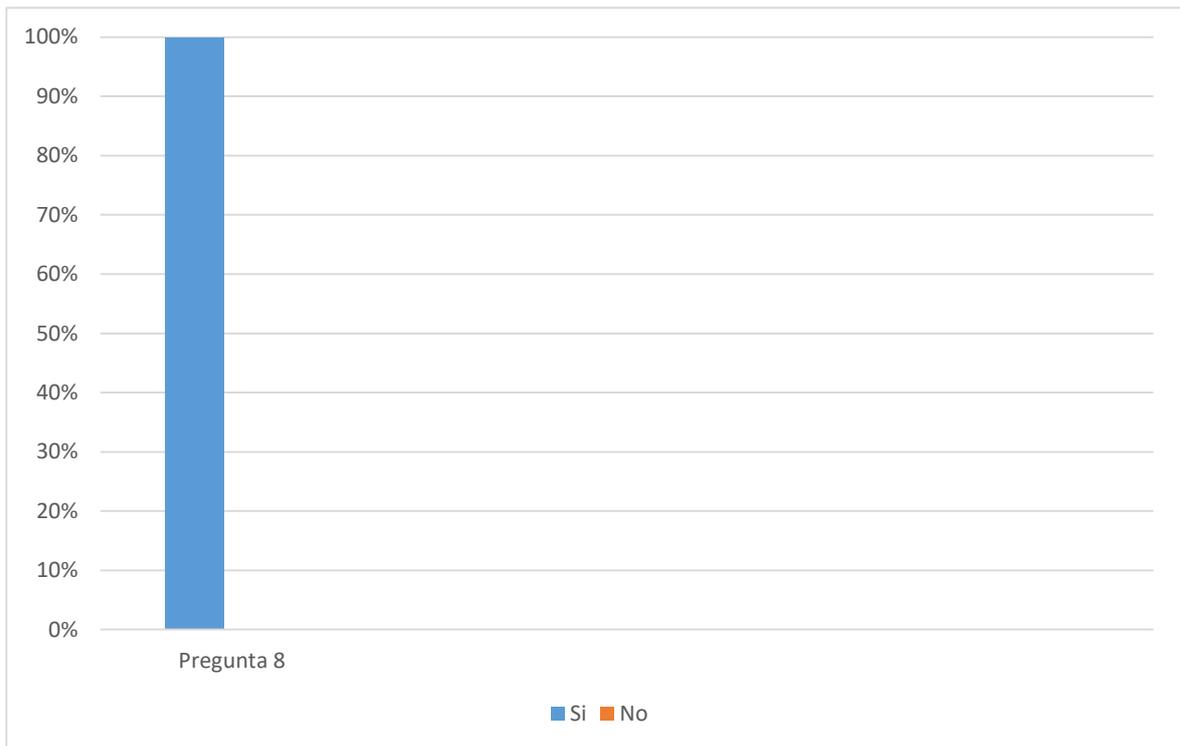
**Interpretación:** Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno a este primer objetivo fueron: **Pregunta 4**, **Pregunta 6**, **Pregunta 9**.

Con relación a la **Pregunta 4**, en la que se interrogó: ¿Bajo qué forma de contrato se encontraba? Del total de experiencias laborales adquiridas de los trabajadores de la empresa JH y Belén, El 50 % de los encuestados que equivalen a 5 personas del número total, ha tenido un vínculo laboral bajo contrato a tiempo Indeterminado y el 50 % que equivalen a 5 personas, se han encontrado bajo un contrato a tiempo Determinado.

Con relación a la **Pregunta 6**, en la que se interrogó: ¿Aspira usted a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora actualmente? El 80 % de los encuestados, que equivale a 8 personas del número total, consideró que, si aspiraban a ser trabajadores estables y el 20% que equivalen a 2 personas, consideran que no esperan ser trabajadores estables.

Con relación a la **Pregunta 9**, en la que se interrogó: ¿Cómo se siente en la empresa donde labora actualmente, con respecto a su continuidad laboral? El 70 % de los encuestados, que equivale a 7 personas del número total, consideró que sienten miedo al despido con respecto a su continuidad laboral y el 30 % que equivalen a 3 personas, consideran que todas las alternativas anteriores brindadas de la pregunta, son las correctas (Futuro incierto, miedo al despido, no trabaja a gusto).

**Figura 2.** Resultado obtenido del Segundo objetivo específico: Analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado.



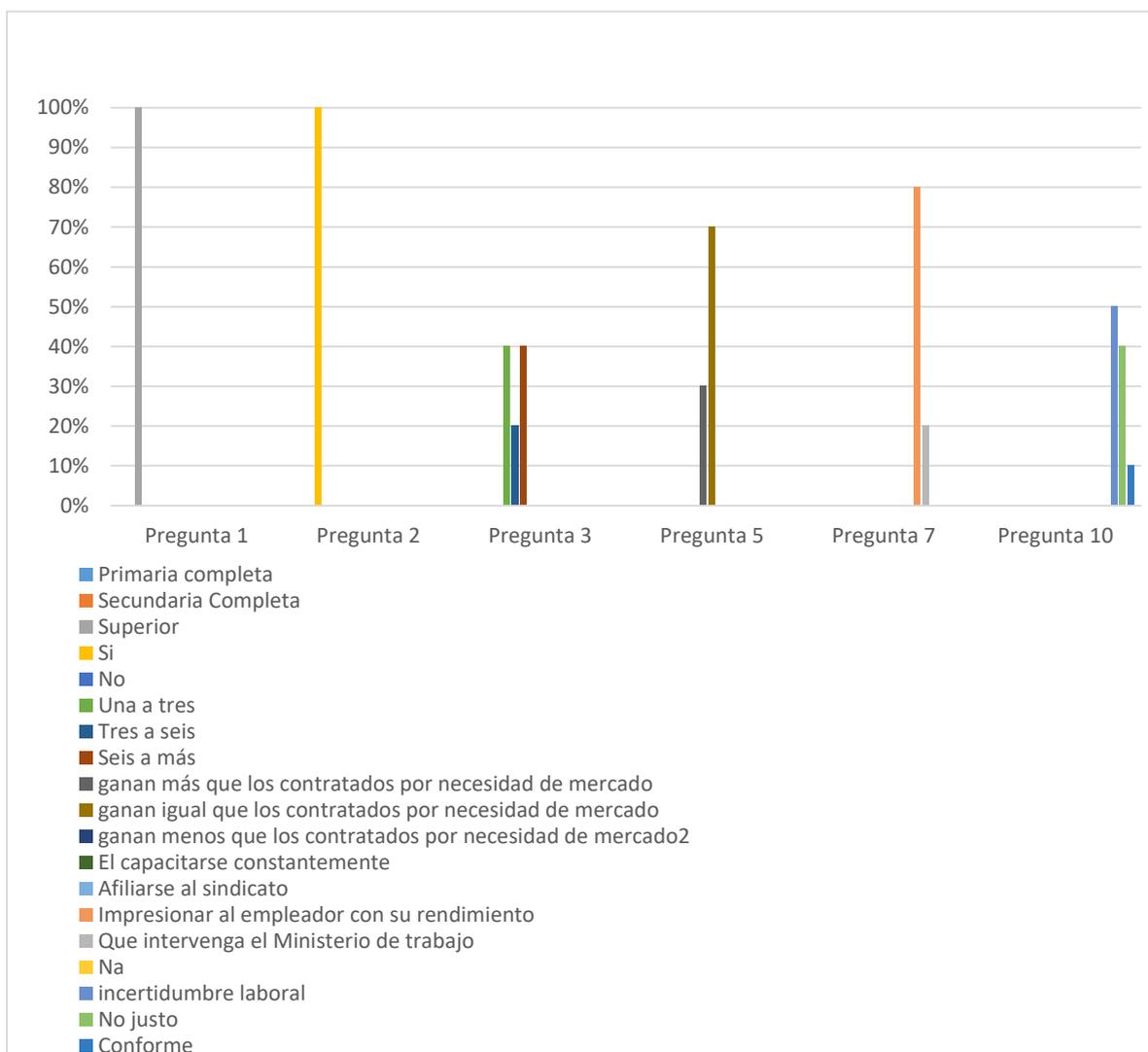
**Fuente:** cuestionarios dirigidos a los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura.

**Interpretación:** Como se evidencia, la pregunta que se formuló en torno a este segundo objetivo fue: **Pregunta 8**.

Con relación a la **Pregunta 8**, en la que se interrogó: ¿Considera usted que la legislación laboral peruana, ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los que son contratados bajo el contrato modal por necesidad de mercado? El 100 % de los encuestados, que equivale a 10 personas del número total, consideró que si, existen pérdida de derechos laborales comparado con otras legislaciones, en las cuales se dedican a supervisar la forma de contratación de los empleadores, dándole prioridad al contrato a tiempo indeterminado.

Respecto al tercer objetivo los resultados obtenidos, son los que se detallan a continuación:

**Figura 3** Resultado obtenido del tercer objetivo específico: Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú.



**Fuente:** cuestionarios dirigidos a los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura.

**Interpretación:** Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al este tercer objetivo fueron: **Pregunta 1**, **Pregunta 2**, **Pregunta 3**, **Pregunta 5**, **Pregunta 7**, **Pregunta 10**.

Con relación a la ***pregunta 1***, en la que se interrogó: ¿Cuál es su nivel de estudios? El 100 % de los encuestados, que equivale a 10 personas del número total, tienen estudios superiores, lo cual evidencia, que el tipo de contratación bajo modalidad por necesidad de mercado, no distingue capacidad profesional para ser usado.

Con relación a la ***pregunta 2***, en la que se interrogó: ¿Considera que las capacitaciones en la empresa son importantes? El 100 % de los encuestados, que

equivale a 10 personas del número total consideran que si son importantes las capacitaciones dentro de la empresa.

Con relación a la **pregunta 3**, en la que se interrogó: ¿Cuántas experiencias laborales ha tenido anteriormente? El 40 % de los encuestados, que equivale a 4 personas del número total, han tenido como experiencia laboral de una a tres empresas, el 20 % que equivale a 2 personas, de tres a seis experiencias laborales y el 40 % que equivale a 4 personas, de seis a más experiencias laborales.

Con relación a la **pregunta 5**, en la que se interrogó: ¿Respecto al nivel de remuneraciones dentro de la empresa, los trabajadores estables? El 30 % de los encuestados, que equivale a 3 personas del número total consideran que los trabajadores estables ganan más que los contratados bajo contrato por necesidad de mercado y el 70 % que equivale a 7 personas, consideran que ganan igual que los contratados bajo contrato por necesidad de mercado.

Con relación a la **pregunta 7**, en la que se interrogó: ¿Cuál de los factores cree usted que lo ayudaría a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora? El 80 % de los encuestados, que equivalen a 8 personas del número total, consideran que impresionar al empleador con su rendimiento es un factor que le ayudaría a convertirse en un trabajador estable y el 20 % que equivale a 2 personas, consideran que tiene que intervenir el Ministerio de trabajo para que puedan convertirse en trabajadores estables.

Con relación a la **pregunta 10**, en la que se interrogó: ¿Qué opinión tiene a cerca del tipo de contrato que ha suscrito con la empresa? El 50 % de encuestados, que equivalen a 5 personas del número total, consideran que sienten incertidumbre laboral, el 40 % de encuestados considera que no es justo el tipo de contrato suscrito entre el empleador y el trabajador y 10 % está conforme con el contrato que ha suscrito con la empresa.

Por otro lado; como segunda población se tienen los resultados obtenidos en el Cuestionario dirigido a 21 operadores jurídicos; jueces, especialistas y asistentes del Primer Juzgado transitorio de trabajo, segundo juzgado transitorio de trabajo y tercer juzgado transitorio de trabajo de la Corte Superior de Piura, son los que detallan a continuación:

**Figura 4** Resultados obtenido del primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad del mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú.



**Fuente:** Cuestionario dirigido a operadores jurídicos; jueces, especialistas y asistentes del Primer Juzgado transitorio de trabajo, segundo juzgado transitorio de trabajo y tercer juzgado transitorio de trabajo de la Corte Superior de Piura.

**Interpretación:** Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al primer objetivo fueron: **Pregunta 3**, **Pregunta 5**, **Pregunta 7**, **Pregunta 10**, **Pregunta 11**,

Con relación a la **pregunta 3**, en la que se interrogó: ¿Cree usted que el contrato por necesidad de mercado, puede afectar a la estabilidad laboral? El 61.9 % de los encuestados, que equivale a 13 personas del número total, están de acuerdo que el contrato por necesidad de mercado puede afectar a la estabilidad laboral y el

38.1 % que equivale a 8 personas, está parcialmente de acuerdo que el contrato modal puede afectar a la estabilidad laboral.

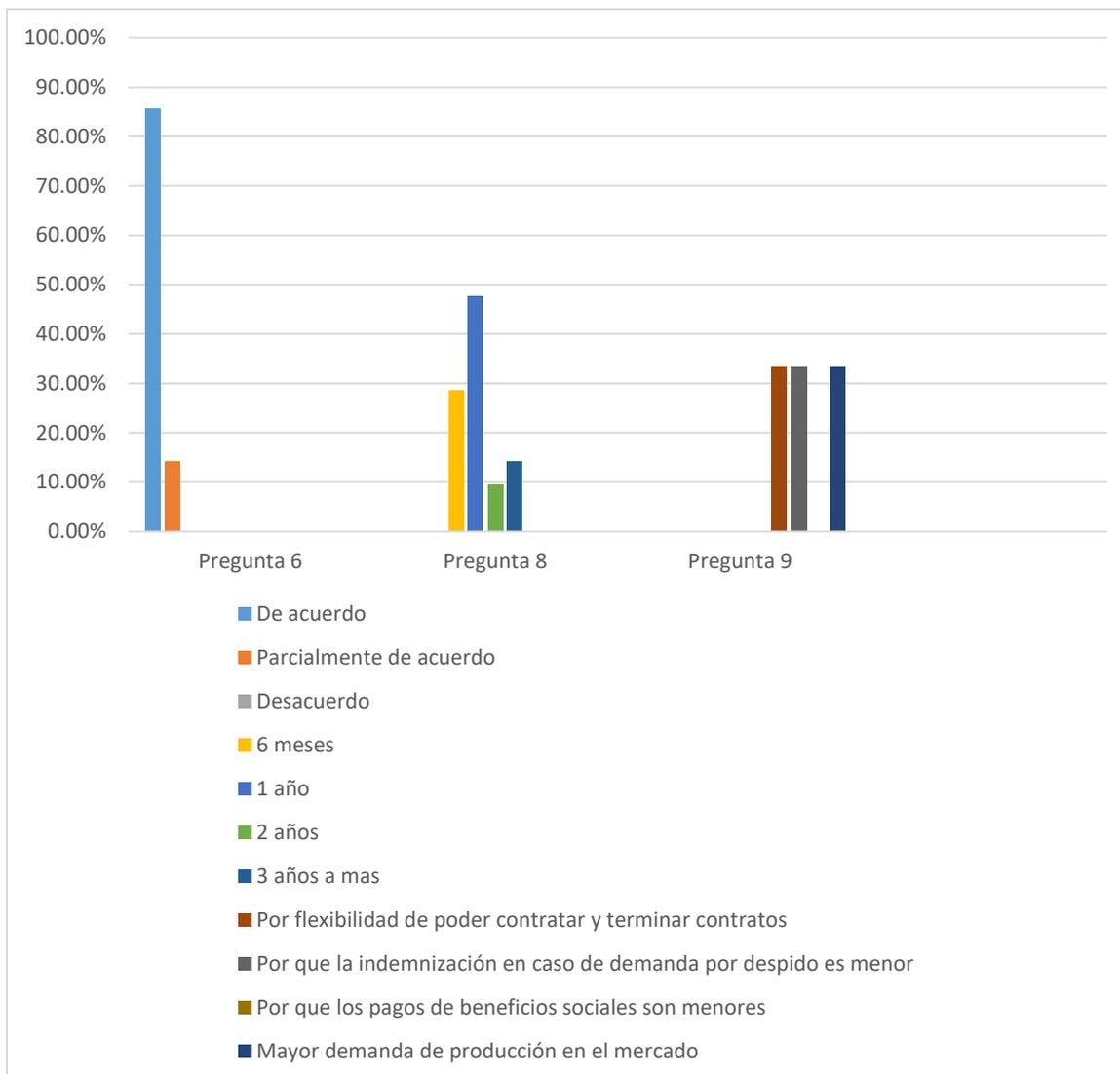
Con relación a la **pregunta 5**, en la que se interrogó: ¿Cree usted que la consignación del plazo del contrato por necesidad de mercado, es un plazo razonable? El 4.8 % de los encuestados, que equivale a 1 persona del número total, considera que sí es razonable el plazo del contrato por necesidad de mercado y el 95.2 % que equivale a 20 personas, considera que no es un plazo razonable el establecido para el contrato por necesidad de mercado.

Con relación a la **pregunta 7**, en la que se interrogó: ¿Considera usted como fraude, si una empresa es encontrada con la mitad de su número total de trabajadores bajo el contrato modal por necesidad de mercado y la otra mitad como trabajadores permanentes? El 51.1 % de los encuestados, que equivale a 12 personas del número total, está de acuerdo que es un fraude y el 42.9 % que equivale a 9 personas, está parcialmente de acuerdo.

Con relación a la **pregunta 10**, en la que se interrogó: ¿Considera usted que el contrato por necesidad de mercado es considerado por las empresas como regla general, desplazando a segundo plano al contrato indeterminado? El 66.7 % de los encuestados, que equivale a 14 personas del número total, consideran estar de acuerdo que el contrato por necesidad de mercado es tomado como regla general y el 33.3 % que equivale a 7 personas, están parcialmente de acuerdo.

Con relación a la **pregunta 11**, en la que se interrogó: ¿En base a su experiencia, en qué porcentaje se han ganado los casos judiciales a favor del trabajador, cuando se ha visto afectado bajo el contrato modal por necesidad de mercado? El 14.3 % de los encuestados, que equivale a 3 personas del número total, considera que Siempre se ha ganado los casos judiciales a favor del trabajador, el 38.1 % de encuestados, que equivale a 8 personas, consideran que casi siempre se ganan los casos judiciales a favor del trabajador y 47.6 % que equivale a 10 personas, consideran que nunca se ganan los casos a favor del trabajador.

**Figura 5** Resultados obtenido del segundo objetivo específico: Analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado.



**Fuente:** Cuestionario dirigido a operadores jurídicos; jueces, especialistas y asistentes del Primer Juzgado transitorio de trabajo, segundo juzgado transitorio de trabajo y tercer juzgado transitorio de trabajo de la Corte Superior de Piura.

**Interpretación:** Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al primer objetivo fueron: **Pregunta 6, Pregunta 8, Pregunta 9**

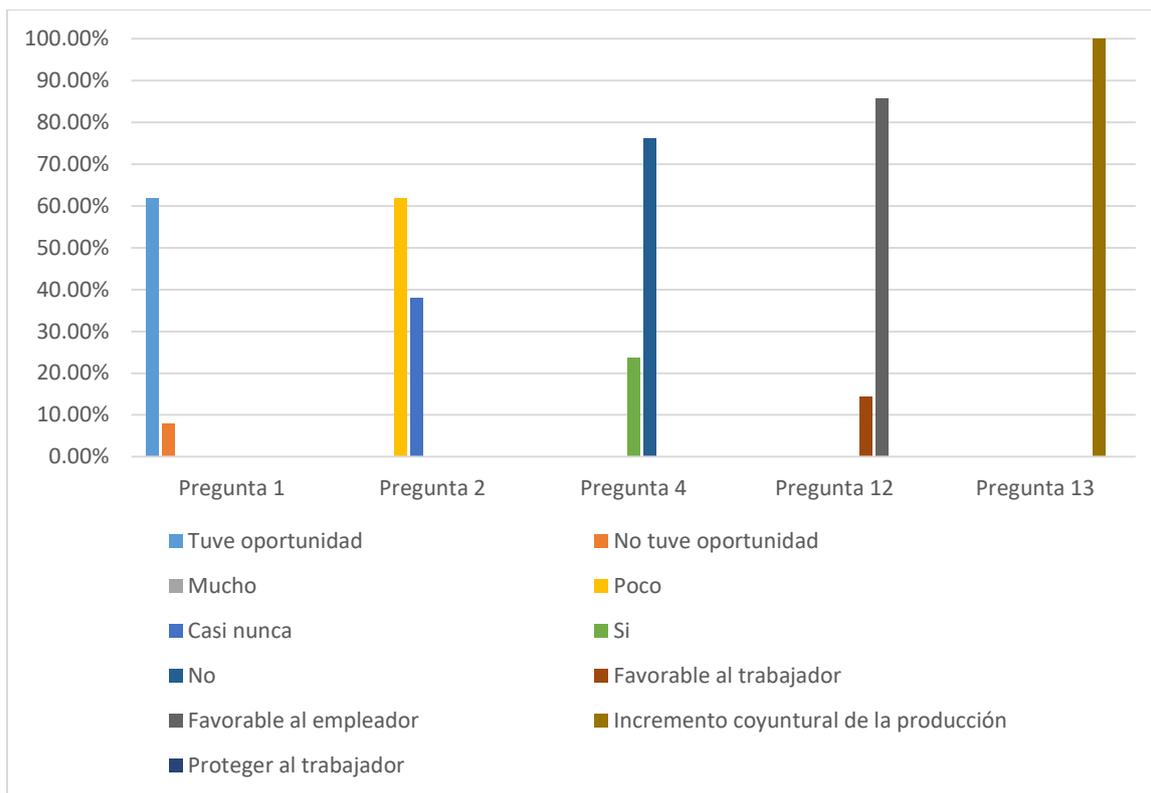
Con relación a la **pregunta 6**, en la que se interrogó: ¿Cree usted que el legislador debería tomar acciones más drásticas a través de las normas, para una mejor supervisión por parte del Ministerio de trabajo a las empresas que contraten bajo este tipo de modalidad? El 85.7 % de encuestados, que equivale a 18 personas del número total, está de acuerdo que se debe tomar acciones más drásticas a través

de las normas para una mejor supervisión y el 14.3 % de encuestados que equivale a 3 personas, están parcialmente de acuerdo.

Con relación a la **pregunta 8**, en la que se interrogó: ¿Qué tiempo considera usted razonable, que el empleador tenga para contratar bajo la figura del contrato modal por necesidad de mercado? El 28.6 % de encuestados, que equivale a 6 personas del número total, consideran que el plazo debe ser de 6 meses para utilizar el contrato por necesidad de mercado, el 47.6 % de encuestados, que equivale a 10 personas, consideran que el plazo debe ser de 1 año, el 9.5 % de encuestados, que equivale a 2 personas, consideran que el plazo debe ser de 2 años y el 14.3 % de encuestados, que equivale a 3 personas, consideran que debe ser de 3 años a más.

Con relación a la **pregunta 9**, en la que se interrogó: ¿Cuál de las siguientes alternativas considera, que son los motivos que tiene el empleador para contratar bajo la modalidad de contrato por necesidad de mercado? El 52.4 % de los encuestados, que equivalen a 11 personas del número total, considera que el motivo que impulsa al empleador a contratar bajo modalidad por necesidad de mercado es por la flexibilidad de poder contratar y terminar el contrato, el 28.6 % de los encuestados, que equivale a 6 personas, consideran que el motivo es la porque la indemnización en caso de demanda por despido es menor y el 19 % de encuestados, que equivale a 4 personas, consideran que el motivo es por mayor demanda de producción en el mercado.

**Figura 6** Resultados obtenido del tercer objetivo específico: Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú.



**Interpretación:** Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al primer objetivo fueron: **Pregunta 1**, **Pregunta 2**, **Pregunta 4**, **Pregunta 12**, **Pregunta 13**.

Con relación a la **pregunta 1**, en la que se interrogó: ¿Ha tenido la oportunidad de resolver casos referentes a contratos modales, entre ellos al contrato por necesidad de mercado? El 61.9 % de los encuestados, que equivale a 13 personas del número total, ha tenido la oportunidad de resolver casos referentes a contratos modales incluido el contrato por necesidad de mercado y el 38.1 de encuestados, que equivale a 8 personas, no tuvo oportunidad.

Con relación a la **pregunta 2**, en la que se interrogó: ¿Con qué frecuencia llegan las demandas, tomando como pretensión las contiendas causadas por el contrato modal por necesidad de mercado a su despacho? El 61.9 % de los encuestados, que equivale a 13 personas del número total, consideran que son poco frecuentes las demandas por contrato por necesidad de mercado y el 38.1 % de encuestados, que equivale a 8 personas, consideran que casi nunca llegan demandas de contratos bajo la modalidad de necesidad de mercado.

Con relación a la **pregunta 4**, en la que se interrogó: ¿Cree usted, que se respeta el Carácter ad solemnitatem en los contratos por necesidad de mercado? El 23.8 % de los encuestados, que equivale a 5 personas del número total, consideran que si se respeta el carácter ad solemnitatem y el 76.2 % de los encuestados, que equivalen a 16 personas, consideran que no se respeta el carácter ad solemnitatem.

Con relación a la **pregunta 12**, en la que se interrogó: ¿Considera usted, que el monto de indemnización de estos trabajadores que demandan, es favorable a ellos o es favorable al empleador en comparación con otros tipos de demanda de contratos bajo modalidad a tiempo indeterminado? El 14.3 % de los encuestados, que equivalen a 3 personas del número total, considera que es favorable al trabajador y el 85.7 % de encuestados, que equivale a 18 personas, consideran que es favorable al empleador.

Con relación a la **pregunta 13**, en la que se interrogó: ¿Cuál cree usted que es el fin que persigue esta norma del artículo 58 con respecto al Contrato por Necesidad de Mercado en el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo 728 en la legislación peruana? El 100 % de encuestados, que equivale a 21 personas del número total, consideran que el fin que persigue el artículo 58 con respecto al contrato por necesidad de mercado es el incremento coyuntural de la producción.

Con respecto al contraste de la hipótesis, la misma que se ha contrastado de forma correlacional, nos arroja que:

- ♦ H0: No existe relación entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú.
- ♦ H1: Existe relación entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú.

**Tabla cruzada Formalidades del contrato modal \*Inestabilidad laboral**

		Inestabilidad laboral		Total	
		Alta	Regular		
Formalidades del contrato modal	Formal	Recuento	5	0	5
		% del total	23,8%	0,0%	23,8%
	Poco formal	Recuento	8	8	16
		% del total	38,1%	38,1%	76,2%
Total		Recuento	13	8	21

% del total	61,9%	38,1%	100,0%
-------------	-------	-------	--------

En la Tabla 3 se observa que el 23.8% de los encuestados consideran formal el Contrato modal y a la vez la inestabilidad en un nivel Alto, asimismo el 38.1% de los evaluados consideran poco formal el Contrato modal y en nivel alta y regular, la inestabilidad laboral.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,038 <sup>a</sup>	1	,044		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	2,197	1	,138		
Razón de verosimilitud	5,729	1	,017		
Prueba exacta de Fisher				,111	,063
Asociación lineal por lineal	3,846	1	,050		
N de casos válidos	21				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,90.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

De acuerdo a los resultados de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, se obtuvo una significancia menor a 0,05, ( $0.044 < 0.05$ ), lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), y aceptar que existe relación significativa entre la Formalidades del contrato modal y la Inestabilidad laboral.

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,402	,044
N de casos válidos		21	

Según el valor del coeficiente de contingencia, la dependencia entre las variables de estudio es de 40.2%, dicho valor es significativo según la significancia obtenida, ( $0.044 < 0.05$ ).

- ♦ H0: NO existe relación entre el plazo del contrato modal por necesidad de mercado y la inestabilidad laboral en el Perú.
- ♦ H1: Existe relación entre el plazo del contrato modal por necesidad de mercado y la inestabilidad laboral en el Perú.

**Tabla cruzada Contrato por Necesidad de Mercado\*Inestabilidad laboral**

		Inestabilidad laboral		Total	
		Alta	Regular		
Contrato por Necesidad de Mercado	Bueno	Recuento	13	1	14
		% del total	61,9%	4,8%	66,7%
	Regular	Recuento	0	7	7
		% del total	0,0%	33,3%	33,3%
Total	Recuento	13	8	21	
	% del total	61,9%	38,1%	100,0%	

En la Tabla N° 4 se observa que el 61.9% de los encuestados consideran Bueno el Contrato por necesidad de mercado y a la vez la inestabilidad en un nivel Alto, por otro lado el 4.8% de los evaluados consideran bueno el contrato por necesidad del mercado y regular la inestabilidad laboral, asimismo el 33.3% de los evaluados consideran regular el Contrato por necesidad de mercado y regular la inestabilidad laboral.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,063 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	13,352	1	,000		
Razón de verosimilitud	20,705	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	16,250	1	,000		
N de casos válidos	21				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,67.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

De acuerdo a los resultados de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, se obtuvo una significancia menor a 0,05, ( $0.000 < 0.05$ ), lo cual conlleva a rechazar la

hipótesis nula (H0), y aceptar que existe relación significativa entre Contrato por necesidad de mercado y la Inestabilidad laboral.

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,670	,000
N de casos válidos		21	

Según el valor del coeficiente de contingencia, la dependencia entre las variables de estudio es de 67%, dicho valor es significativo según la significancia obtenida, ( $0.000 < 0.05$ ).

## V.- DISCUSIÓN

Posterior a los resultados detallados obtenidos de la ejecución de los cuestionarios dirigidos a trabajadores de la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura, es de gran importancia analizar los antes mencionados en función del marco teórico que presenta el estudio de la investigación en base a los cumplimientos de los objetivos planteados.

Al respecto, en el ámbito internacional tomado en cuenta en la presente investigación se señala, según Lugmaña (2017), en su investigación titulada *“Análisis de la influencia de los contratos temporales en el mercado laboral del sector turístico de España”*, concluyó que se debe acrecentar la supervisión en el centro de trabajo con personal idóneo, específicamente en el tema de duración del contrato, su tiempo de uso y el momento para el cual se emplea. Siguiendo la línea de idea antes planteada y analizando dicho resultado con las preguntas de la encuesta dirigida a los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura, la pregunta que se vincula a este antecedente es: ¿Cuál de los factores cree usted que lo ayudaría a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora? El 80 % de los encuestados que equivalen a 8 personas del número total, considera que deben impresionar al empleador para poder obtener la tan ansiada estabilidad laboral, y un 20 % de los encuestados que equivale a 2 personas del número total, considera que debe intervenir el Ministerio Público, quedando en evidencia que para los trabajadores se ha convertido los contratos modales en una regla general y ha pasado el plazo indeterminado a un segundo plano; y máxime se ha perdido la confianza en la legislación peruana, no coincidiendo el trabajo de Lugmaña con los resultados de la investigación; sin embargo coincide con la pregunta 8 que se vincula con lo analizado, ¿Considera usted que la legislación laboral peruana, ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los que son contratados bajo el contrato modal por necesidad de mercado? El 100 % de los encuestados, que equivale a 10 personas del número total, consideró que si, existen pérdida de derechos laborales comparado con otras legislaciones, donde los plazos para el fin

que persigue el contrato, son más cortos, y se debe exigir mayor presencia por parte del Ministerio de trabajo.

En relación al ámbito nacional se señala, según **Vásquez (2020)**, en su investigación titulada “Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen mype, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018”. Se aprecia en sus resultados que, el 80% evidencian afectación por la desnaturalización de sus contratos laborales, lo cual se observa que las empresas muchas veces contratan a su personal bajo un contrato modal; aun sabiendo que no les corresponde dicha contratación, lo que conlleva al resultado de la pregunta ¿Bajo qué forma de contrato se encontraba? El 50 % de los encuestados que equivalen a 5 personas del número total, ha tenido un vínculo laboral bajo contrato a tiempo Indeterminado y el 50 % que equivalen a 5 personas, se han encontrado bajo un contrato a tiempo Determinado, donde se puede apreciar que en las empresas cada vez es mayor la preferencia de contratación bajo la modalidad de contrato por necesidad de mercado coincidiendo con la investigación de Vásquez; ya que, muchas veces del total de los contratos a tiempo determinado, debieron en realidad, ser indeterminados. Así tenemos que al relacionarlo con lo tipificado en el artículo 4 de LCPL; no coinciden con la investigación planteada líneas arriba, señalándose en el artículo en mención que se presume que existe un contrato a plazo indeterminado, según el concepto de contrato, llevando consigo posteriormente a una desnaturalización del contrato al no cumplir con los requisitos que por ley deben tener para poder ser utilizados.

Siguiendo con el análisis de la tesis, esta guarda relación también con la pregunta: ¿Considera usted que la legislación laboral peruana, ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los que son contratados bajo el contrato modal por necesidad de mercado? Se aprecia que el 80 % de trabajadores han sido afectados bajo una desnaturalización de sus contratos, evidenciándose la pérdida de derechos tales como la estabilidad laboral e igualdad en el trabajo, donde la respuesta a la pregunta fue que el 100 % considera que, si existe pérdida de derechos laborales en el Perú, y se ve reflejada por el Principio de primacía de la realidad, donde su consecuencia viene a ser la desnaturalización de los contratos.

Por otro lado, posterior a los resultados detallados obtenidos de la ejecución de los cuestionarios dirigidos a **operadores jurídicos; jueces, especialistas y asistentes del Primer Juzgado transitorio de trabajo, segundo juzgado transitorio de trabajo y tercer juzgado transitorio de trabajo de la Corte Superior de Piura**, es de gran importancia analizar los antes mencionados en función del marco teórico que presenta el estudio de la investigación en base a los cumplimientos de los objetivos planteados.

Según los resultados del trabajo, considerando la pregunta ¿Cuál de las siguientes alternativas considera, que son los motivos que tiene el empleador para contratar bajo la modalidad de contrato por necesidad de mercado? Se puede apreciar que El 52.4 % de los encuestados, considera que el motivo que impulsa al empleador a contratar bajo CNM es por la flexibilidad de poder contratar y terminar el contrato, el 28.6 % consideran que el motivo es porque la indemnización en caso de demanda por despido es menor y el 19 % de encuestados, consideran que el motivo es por mayor demanda de producción en el mercado, lo que coincide con la investigación de Vásquez (2020), donde se encontró que el 80% evidencian afectación por la desnaturalización de sus contratos laborales; lo que significa, que la investigación refleja que el empleador no teme a la norma por la flexibilidad que esta le permite al contratar; generándose con ello que pueda afectar a la estabilidad laboral en su ámbito de entrada y de salida, como se concuerda con el trabajo de **Ramírez y Gonzales (2016)**, donde la inestabilidad engloba a la facultad del empleador a terminar el vínculo laboral sin garantía alguna para la protección de estos, coincidiendo también con el trabajo de **Orrillo y Montenegro (2018)** en su investigación acerca de la forma de contrato *de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, estando bajo CNM, concluye en los principales resultados obtenidos que, las empresas financieras continúan contratando bajo modalidad, observando como uno de los preferentes con un 32,50 % al CNM, y esto debido a su tiempo de uso y la flexibilidad que le permite contratar. Así mismo se concuerda con La investigación de **Toro (2017)**, la cual concluyó que el tiempo en la contratación laboral; en este tipo de contratos temporales, tiene sus ventajas y desventajas, ya que mientras favorece al empleador por la flexibilidad*

que se da al momento que culmina la relación laboral y los bajos costos que estos le podrían generar, desfavorece a los trabajadores por la incertidumbre que se genera por la finalización del contrato, afectando a la estabilidad laboral, coincidiendo con los resultados de la pregunta ¿Cree usted que el contrato por necesidad de mercado, puede afectar la estabilidad laboral?, donde un 61.9 % de las personas encuestadas, manifestaron que están de acuerdo en que afecta a la estabilidad laboral y un 38.1 % que considera que está parcialmente de acuerdo con ello. Así también se concuerda con la legislación española; haciendo uso del derecho comparado, la cual guarda relación con los resultados de la pregunta ¿Qué tiempo considera usted, razonable que el empleador tenga para contratar bajo la figura del contrato modal por necesidad de mercado? Donde el 28.6 % de encuestados, consideran que el plazo debe ser de 6 meses para utilizar el CNM, el 47.6 % de encuestados, consideran que el plazo debe ser de 1 año, el 9.5 % de encuestados, consideran que el plazo debe ser de 2 años y el 14.3 % de encuestados, consideran que debe ser de 3 años a más, donde viendo ambas realidades se concuerda con el trabajo brindado por el legislador español, al colocar un plazo razonable de tiempo de uso, concordando con los resultados que anteceden, que la mayoría está de acuerdo que el plazo de 5 años, no es razonable, tal como se aprecia y concuerda con los resultados de la pregunta ¿Cree usted que la consignación del plazo del contrato por necesidad de mercado, es un plazo razonable? Donde el 95.2 % de los encuestados, considera que no es un plazo razonable el establecido para el CNM.

## **V.- CONCLUSIONES**

1.- Se determinó; que si bien es cierto existen circunstancias tipificadas en la ley para que se pueda utilizar un contrato modal, estas no son de mucha utilidad; ya que, otorga demasiada flexibilidad al empleador al momento de su utilización y le permite contratar a gusto, sin la supervisión adecuada.

2.- Se advierte, la poca supervisión que existe por parte del Ministerio de trabajo, lo cual hace al contrato modal más atractivo para ser utilizado; tomando en cuenta, el menor costo que genera este ante una demanda por despido arbitrario a comparación del contrato a tiempo indeterminado.

3.- Se advierte que la causa de la desnaturalización del Contrato por necesidad de mercado en un porcentaje elevado, es la redacción del mismo; ya que, no se logra demostrar, la causa coyuntural que genera la necesidad de contratar bajo esta modalidad, no coincidiendo la realidad con lo estipulado en la causa de la contratación.

4.- Respecto a la inestabilidad laboral y el contrato por necesidad de mercado, queda en evidencia que genera inestabilidad laboral, debido a que la renovación en los contratos es mínima, por ser la actividad temporal y de fácil culminación con el simple hecho de no renovar dicho contrato, afectando ello al trabajador, quien tiene que vivir trabajando bajo la incertidumbre de poder ser despedido o no renovado en sus labores.

5.- Con respecto a la hipótesis, queda demostrado que se acepta que existe relación significativa entre Contrato por necesidad de mercado y la Inestabilidad laboral, según la prueba de Chi cuadrado.

## **VII.- RECOMENDACIONES**

1.- Se recomienda al Congreso de la República del Perú, la modificación del artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que tipifica el plazo para el contrato modal por necesidad de mercado el cual debería ser un plazo razonable por el periodo de 1 año. A fin de establecer un plazo razonable para su uso, lo cual pueda beneficiar al trabajador para poder llegar a la estabilidad laboral deseada por él y por el Estado.

2.- Se recomienda la intervención del Ministerio de trabajo, no solo cuando el trabajador lo requiera, si no también, que pueda actuar de oficio a fin de supervisar el uso de los contratos sujetos a modalidad, en especial al contrato por necesidad de mercado y con ello tener un mejor control del uso excesivo por parte del empleador.

3.- Se recomiendan al Congreso de la República del Perú, normas más drásticas con respecto a una sanción en el mal uso de los contratos por necesidad de mercado, lo cual se debería establecer en el decreto legislativo 728 LCPL a fin de que el empleador pueda ver su economía resquebrajada por haberse beneficiado del esfuerzo de sus trabajadores, no siendo justa la contratación de los mismos, para incrementar su patrimonio reduciendo gastos.

## Referencias

- Expediente N°00232-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional 21 de setiembre de 2010).
- Anastas, J. W. (2016). *Research Design for Social Work and the Human Services. Chapter 5, Flexible Methods: Descriptive Research*. New York: Columbia University Press.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración. Primera edición*. Arequipa - Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. 6a Edición*. Caracas: Episteme.
- Asamblea General de las Naciones Unidas . (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos . Paris, Francia .
- Auer, P., & Berg, J. &. (2005). Is a stable workforce good for productivity? *International Labour Review*, 144-152.
- Barreiro, M. M. (2015). *“La Contratación Laboral Temporal Causal: analisis y perspectiva”*. Valencia, España.
- Barreiro, M. M. (2015). La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas. *Tesis doctoral*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Carlos, O. T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232.
- CASACIÓN LABORAL, N° 11436-2016 - ICA (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA 2016).
- CASACIÓN LABORAL, N° 1016-2017 - LIMA (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA 2017).
- Cisterna Cabrera, F. (2005). Categorización y Triangulación como proceso de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, vol. 14, núm. 1, 61 - 71. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>
- Douglas, K. (19 de June de 2019). Types of variables for Dissertation Data Analysis. *Article: Types of variables for Dissertation Data Analysis*. Obtenido de <https://statworkz.com/2013/02/27/types-of-variables-for-dissertation-data-analysis/>
- England, U. o. (2012). *Chapter 2: Research Design, Non-experimental designs - Correlational desings*. Armidale: University of New England.
- Fabra Zamora, J. L. (2015). *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho, volumen tres*. Mexico: Universidad Autónoma de México .
- Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio S.C. .
- Guerra, V. L. (Marzo de 2017). LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE CONTRATO Y SU INCIDENCIA EN LOS PRINCIPALES MECANISMOS DE PROTECCIÓN DEL ACREEDOR INSATISFECHO. Santiago , Chile.

- Jaramillo Baanante, M., & Campos Ugaz, D. (2020). *La Dinámica del Mercado Laboral Peruano*. Lima: Grupo de Analisis para el Desarrollo.
- Llique Ramírez, R. y. (2016). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 46, 231.
- Lugmaña Sánchez, K. L. (2017). *Análisis de la influencia de los Contratos Temporales en el Mercado Laboral del sector turístico en España*. Valencia : Universitat Politecnica de Valencia.
- María Cristina Useche, W. A. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Colombia.
- Martínez Gómez, M. d. (2020). Los efectos de las ausencias jurídicas en la contratación temporal. *Trabajo de fin de Grado*. España: Universitat de les Illes Balears.
- McCombes, S. (2019). Obtenido de Descriptive research: <https://www.scribbr.com/methodology/descriptive-research/>
- Obando Blanco, R. (2017). El abuso del derecho y la buena fe. *suplemento de analisis legal*, 2.
- Olazabal Tellez, K. E. (2017). SUPERVISION EN EL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS trabajadores de construcción Civil, en la empresa Livit, Arequipa, 2017. *Tesis*. Arequipa, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- Onwuegbuzie, A. &. (2007). *A typology of mixed methods sampling designs in social science research*. *The Qualitative Report*.
- Orrillo Chávez, M. y. (2018). La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007 -2017. *Tesis*. Cajamarca, Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Price, P. C.-C. (2017). Correlational Research.
- Reid, E. (2004). THE DOCTRINE OF ABUSE OF RIGHTS: Perspective from a Mixed Jurisdiction. *Electronic Journal of Comparative Law*, 35-42.
- Rodríguez García, N. (Mayo de 2020). Analisis Actual de la Contratacion Temporal en España. *Trabajo de Fin de Grado*. Jaén, España: Universidad de Jaén.
- Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (s.f.). *DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR*.
- TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR. (27 de 03 de 1997).
- Tirado Sagobal, J. (2016). *Guía Práctica para la elaboración de plan de tesis cuantitativo. La investigación descriptiva, correlacional y explicativa*. Lima Perú.
- Toro Peinado, A. I. (2017). "Contratación Temporal en España. Evolución desde sus inicios hasta la actualidad". Jaen, España.
- Valdizón Delgado, K. M. (2015). *Estudio de los Factores que conllevan a la Estabilidad Laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá, A.V*. San Juan Chamelco: Universidad Rafael Landívar.

Vásquez Tarrillo, J. M. (2020). "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR NECESIDAD DEL MERCADO, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO BAJO EL RÉGIMEN MYPE, EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO EN EL PERIODO 2018". *Tesis* . Pimentel, Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán.

**Anexos**

**Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de Variables**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumentos de recolección de datos
<p>Variable Independiente:</p> <p>Contrato por Necesidad de Mercado en el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo 728 en la legislación peruana</p>	<p>Según Arce (2016), el Contrato por Necesidad de Mercado debe especificar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, en cuyo caso debe entenderse que no bastará citar la definición de esta figura, sino que habrá que insertar en el documento los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y sus efectos concretos para la empresa contratante.</p>	<p>En el presente proyecto de investigación se efectuará un conjunto de instrumentos técnicos a fin de determinar cuál es el plazo idóneo aplicable al contrato modal por necesidad de mercado para no afectar la estabilidad laboral en el Perú.</p>	<p>Formalidades del contrato modal</p>	<p>Carácter ad solemnitatem</p>	<p>Nominal</p>	<p>Encuesta</p>
				<p>Consignación del plazo del contrato</p>		
				<p>Causas objetivas de determinación para la contratación.</p>		
			<p>Factores de Validez</p>	<p>Incrementos coyunturales transitorios.</p>	<p>Nominal</p>	
				<p>Variaciones sustanciales en la demanda del mercado.</p>		
				<p>Número de trabajadores permanentes</p>		
				<p>Causal e Imprevisible.</p>		

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos</b>
<b>Variable Dependiente:</b>  Inestabilidad laboral	Según Ramírez y Gonzales (2016). La inestabilidad laboral es una afectación a la libertad de trabajo en su faz de salida, la cual implica la facultad que tiene el empleador de despedir a sus trabajadores de manera simple y sin ningún trámite adicional.	Mediante esta investigación se realizara un análisis de legislación nacional y extranjera que pueda contribuir con criterios jurídicos para la regulación del plazo del artículo 74 del TUO del decreto legislativo 728.	Intervención del Estado.	Contribución	Nominal	Encuesta
				Potestad		
			Análisis de Legislación nacional.	Análisis Doctrinal	Nominal	
				Análisis constitucional		

## ANEXO N° 02

**Cuestionario dirigido a operadores jurídicos; jueces, especialistas y asistentes del Primer Juzgado transitorio de trabajo, segundo juzgado transitorio de trabajo y tercer juzgado transitorio de trabajo de la Corte Superior de Piura.**

**Objetivo:** Analizar la opinión de los operadores jurídicos cuya finalidad es obtener información relevante relacionado al Contrato modal por necesidad de mercado y la inestabilidad laboral.

**Consigna:** La encuesta que se plantea, pretende dotarse de conocimiento con respecto a las opiniones que tienen los operadores jurídicos con respecto al contrato modal por necesidad de mercado y su posible afectación a la estabilidad laboral, según los años y estudios de experiencia en la práctica jurídica en materia laboral.

Datos generales de los encuestados	
<b>Juzgado</b>	
<b>Cargo que desempeña</b>	
<b>Tiempo desempeñado en el cargo</b>	

A continuación, se formularán una serie de preguntas en las que se requiere su opinión, tomando en cuenta los años de experiencia y estudio en el ejercicio de su cargo, teniendo como referencia, los casos que han podido resolver respecto a las demandas laborales que hayan enmarcado a los contratos por necesidad de mercado. Se solicita sean respondidas con sinceridad con negrita y subrayado donde corresponda y en su defecto, contestando a la misma cuando se requiera.

- 1) Durante sus años de ejercicio ¿Ha tenido la oportunidad de resolver casos referentes a contratos modales, entre ellos al contrato por necesidad de mercado?

- Tuve oportunidad
- No tuve oportunidad

2. ¿Con qué frecuencia llegan las demandas, tomando como pretensión las contiendas causadas por el contrato modal por necesidad de mercado a su despacho?

- Mucho
- Poco
- Casi nunca

3. ¿Cree usted que el contrato por necesidad de mercado, puede afectar a la estabilidad laboral?

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Desacuerdo

4. ¿Cree usted, que se respeta el Carácter ad solemnitatem en los contratos por necesidad de mercado?

- Sí
- No

¿Porqué?

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

5. ¿Cree usted que la consignación del plazo del contrato por necesidad de mercado, es un plazo razonable?

Sí.

No.

6. ¿Cree usted que el legislador debería tomar acciones más drásticas a través de las normas, para una mejor supervisión por parte del Ministerio de trabajo a las empresas que contraten bajo este tipo de modalidad?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

7.- ¿Considera usted como fraude, si una empresa es encontrada con la mitad de su número total de trabajadores bajo el contrato modal por necesidad de mercado y la otra mitad como trabajadores permanentes?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Desacuerdo

8. ¿Qué tiempo considera usted, razonable que el empleador tenga para contratar bajo la figura del contrato modal por necesidad de mercado?

6 meses

1 año

2 años

3 años a mas

9. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera, que son los motivos que tiene el empleador para contratar bajo la modalidad de contrato por necesidad de mercado?

- Por flexibilidad de poder contratar y terminar contratos
- Porque la indemnización en caso de demanda por despido es menor
- Porque los pagos de beneficios sociales son menores
- Mayor demanda de producción en el mercado

10. ¿Considera usted que el contrato por necesidad de mercado es considerado por las empresas como regla general, desplazando a segundo plano al contrato indeterminado?

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

11. ¿En base a su experiencia, en qué porcentaje se han ganado los casos judiciales a favor del trabajador, cuando se ha visto afectado bajo el contrato modal por necesidad de mercado?

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

12. ¿Considera usted, que el monto de indemnización de estos trabajadores que demandan, es favorable a ellos o es favorable al empleador en comparación con otros tipos de demanda de contratos bajo modalidad a tiempo indeterminado?

- Favorable al trabajador
- Favorable al Empleador

13. ¿Cuál cree usted que es el fin que persigue esta norma del artículo 58 con respecto al Contrato por Necesidad de Mercado en el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo 728 en la legislación peruana?

---

---

---

---

---

---

---

**Observaciones:**

---

---

---

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

### ANEXOS 3

#### **Cuestionario dirigido a trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura.**

**Objetivo:** Analizar la opinión de los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales Jh y Belén cuya finalidad es obtener información relevante de la incertidumbre que han cursado o cursan, teniendo como forma de contrato de trabajo al contrato modal por necesidad de mercado.

**Consigna:** La encuesta que se planea, pretende dotarse de conocimiento con respecto a las opiniones que tienen los trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén, de la forma como el empleador trata a su personal bajo esta modalidad y su posible afectación a la estabilidad laboral, según el marco de experiencia en la práctica laboral.

Datos generales de los encuestados	
<b>Cargo desempeñado</b>	
<b>Tiempo desempeñado en el cargo</b>	
<b>Edad</b>	

A continuación, se formularán una serie de preguntas en las que se requiere su opinión, tomando en cuenta la experiencia dentro de su centro de labores. Se solicita sean respondidas con sinceridad con negrita y subrayado donde corresponda y en su defecto, contestando a la misma cuando se requiera.

1. ¿Cuál es su nivel de estudios?:

- Primaria completa.
- Secundaria completa.
- Superior.

2. ¿Considera que las capacitaciones en la empresa son importantes?

- Si
- No

3. ¿Cuántas experiencias laborales ha tenido anteriormente?

- Una a tres
- Tres a seis
- Seis a más

4.- ¿Bajo qué forma de contrato se encontraba

- Indeterminado
- Determinado
- Recibos por honorarios

5. ¿Respecto al nivel de remuneraciones dentro de la empresa, los trabajadores estables?

- Ganan más que los contratados bajo contrato por necesidad de mercado.
- Ganan igual que los contratados bajo contrato por necesidad de mercado.
- Ganan menos que los contratados bajo contrato por necesidad de mercado.

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

- Si.
- No.

¿Por qué?

-----  
-----  
-----  
-----

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

- El capacitarse constantemente.
- Afiliarse al sindicato.
- Impresionar al empleador con su rendimiento.
- Que intervenga el Ministerio de trabajo
- Na.

8. ¿Considera usted que la legislación laboral peruana, ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los que son contratados bajo el contrato modal por necesidad de mercado?

- Si.
- No.

¿Por qué?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

9.- ¿Cómo se siente en la empresa donde labora actualmente, con respecto a su continuidad laboral?

- Futuro incierto
- Miedo al despido
- No trabajaba a gusto
- TA

NA

10- ¿Qué opinión tiene a cerca del tipo de contrato que ha suscrito con la empresa?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**Observaciones:**

-----  
-----  
-----

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

**TÍTULO: “INESTABILIDAD LABORAL Y CONTRATO POR NECESIDAD DE MERCADO EN EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN LA LEGISLACIÓN PERUANA”.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			





**TÍTULO: “INESTABILIDAD LABORAL Y CONTRATO POR NECESIDAD DE MERCADO EN EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN LA LEGISLACIÓN PERUANA”.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														x							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables											x										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación											x										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														x							





**TÍTULO: “INESTABILIDAD LABORAL Y CONTRATO POR NECESIDAD DE MERCADO EN EL  
 TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN LA LEGISLACIÓN PERUANA”.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Dayron Lugo Denis con CARNET DE EXTRANJERIA N° 0011911323 registrado con código SUNEDU N° 4622-2018-SUNEDU-02-15-02, de profesión abogado, desempeñándome actualmente como docente a tiempo completo de la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento que se aplicará en el proceso de la investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 22 días del mes de junio del dos mil dieciocho.



Doctor(a) : Dayron Lugo Denis  
 Carnet de extranjería : 0011911323 :  
 Especialidad : Especializado en temas de investigación  
 E-mail : dlugod@ucvvirtual.edu.pe

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Milton César Coronado Villareyes con DNI N° 41359069 registrado con código SUNEDU N° XXXXXXX, de profesión abogado, desempeñándome actualmente como docente a tiempo completo de la Universidad Cesar Vallejo.

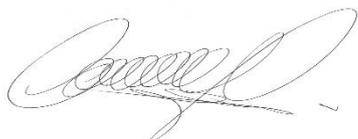
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento que se aplicará en el proceso de la investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 22 días del mes de junio del dos mil dieciocho.

Magister	:	Milton César Coronado Villareyes
DNI	:	41359069
Especialidad	:	Especializado en derecho Constitucional y administrativo
E-mail	:	<a href="mailto:miltoncoronado@hotmail.com">miltoncoronado@hotmail.com</a>



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ROLANDO PICHEN AVILA con DNI N° 17884747 registrado con código SUNEDU N° , de profesión abogado, desempeñándome actualmente como docente a tiempo completo de la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento que se aplicará en el proceso de la investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 22 días del mes de junio del dos mil dieciocho.

Dr. Rolando Pichen Avila  
ABOGADO  
DNI N° 17884747

Magister : ROLANDO PICHEN AVILA  
DNI : 17884747 :  
Especialidad : Especializado en Derecho Civil  
Empresarial  
E-mail : [rolandopichenavila@hotmail.com](mailto:rolandopichenavila@hotmail.com)

Tabla 5: *Estadísticos de Fiabilidad para la variable Contrato por Necesidad de Mercado en el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728 en la Legislación Peruana.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	13

Fuente: Cuestionario Aplicado a operadores Jurídicos de la Corte Superior de Piura.

Tabla 6:.- *Estadísticos de Fiabilidad para la variable Inestabilidad Laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	10

Fuente: Cuestionario Aplicado a trabajadores en la empresa de telecomunicaciones Servicios Generales JH y Belén de Piura

-