

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA  
POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL  
SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO,  
EXPEDIENTE N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02,  
DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2021.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA  
POLITICA**

**AUTORA**

**CANCHUMANTA MONTES, KAREN SOFIA**

**ORCID 0000-0002-1498-1079**

**ASESOR**

**PEÑA PAQUIAURE, RAÚL WALTER**

**ORCID: 0000-0002-9161-6032**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2021**

## **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

Caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021.

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Canchumanta Montes Karen Sofia

ORCID: 0000-0002-1498-1079

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado

Pucallpa- Perú

### **ASESOR**

Peña Paquiaure, Raúl Walter

ORCID: 0000-0002-9161-6032

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y

Ciencia Política Pucallpa- Perú

### **JURADO**

Paulett Hauyon, David Saul

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Presidente

Aspajo Guerra, Marcial

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Miembro

Pimentel Moreno, Edgar

ORCID: 0000-0002-7151-0433

Miembro

## **FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

-----  
Dr. Paulett Hauyon, David Saul  
Presidente

-----  
Mg. Aspajo Guerra, Marcial  
Miembro

-----  
Mg. Pimentel Moreno, Edgar  
Miembro

.....  
Mg. Peña Paquiaure, Raúl Walter  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios padre todo poderoso por la vida que me brinda, a mis hijos por el soporte emocional y fuente de inspiración, a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por brindarme la oportunidad de ser profesional; al Dr. Elvis Vásquez Leiva por su denodado esfuerzo en su asesoramiento constante.

*Canchumanta Montes Karen Sofia*

## **DEDICATORIA**

A Dios padre todo poderoso por la vida que me brinda, a mi adorada madrecita, y mis hijos por ser soporte emocional y fuente de inspiración.

*Canchumanta Montes Karen Sofia*

## **RESUMEN**

La investigación formulada en materia laboral y su amparo normativo, tuvo como problema general: ¿Cuál es la Caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021?, El objetivo fue determinar las características del proceso laboral; es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta); de nivel exploratoria y descriptiva; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis es un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. En base a los resultados se formuló las siguientes conclusiones: Se ha identificado que las características de los plazos del Juzgado de Investigación Preparatoria de Coronel Portillo, se cumplieron en el plazo, constatándose puntualmente con las resoluciones que se evidencian en el expediente y que las partes fueron notificadas como corresponde. En el Ministerio Público, se ha cumplido salvo en la investigación preparatoria en la que se pidió ampliación de plazo; a nivel de juzgado los plazos se cumplieron en todas sus etapas con regularidad, Luego de ello podemos decir que: Las características del proceso de acción contencioso administrativo, desarrollado en el Expediente N° 0257-2016-0-2402-JR-LA-01, se han cumplido dentro del plazo. Se ha identificado también la claridad y pertinencia de las resoluciones decisorias sentencias de primera y segunda instancia, en la primera instancia luego de la exposición de hechos y motivación de derecho falló declarando fundada la demanda y confirmando en la segunda instancia.

Palabras clave: características, despido arbitrario, reposición y proceso.

## **ABSTRACT**

The investigation formulated in labor matters and its normative protection, had as a general problem: What is the Characterization of the labor process on reinstatement due to arbitrary dismissal, file No. 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, judicial district of Ucayali, 2021 ?, The objective was to determine the characteristics of the labor process; it is quantitative - qualitative (Mixed); exploratory and descriptive level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis is a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. Based on the results, the following conclusions were formulated: It has been identified that the characteristics of the terms of the Coronel Portillo Preparatory Investigation Court were met within the term, verifying promptly with the resolutions that are evidenced in the file and that the parties they were notified accordingly. In the Public Ministry, it has been fulfilled except in the preparatory investigation in which an extension of the term was requested; at the court level, the deadlines were met in all its stages regularly, After that we can say that: The characteristics of the contentious-administrative action process, developed in File No. 0257-2016-0-2402-JR-LA-01 , have been met within the deadline. The clarity and relevance of the decisions of first and second instance judgments has also been identified, in the first instance after the exposition of facts and reasoning of law, it ruled declaring the claim founded and confirming in the second instance.

Keywords: characteristics, arbitrary dismissal, reinstatement and process.

# CONTENIDO

	Pág.
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>ii</b>
<b>EQUIPO DE TRABAJO .....</b>	<b>iii</b>
<b>FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR .....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>CONTENIDO.....</b>	<b>ix</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>xiii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Enunciado del problema.....	3
1.3. Objetivos de la investigación .....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	4
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>5</b>
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas de la investigación .....	12
2.2.1. Bases teóricas sustantivas de la investigación .....	12
2.2.1.1. Reposición laboral.....	12
2.2.1.1.1. Contrato laboral.....	12
2.2.1.1.1.1. Definición.....	12
2.2.1.1.1.2. Elementos del contrato laboral.....	13
2.2.1.1.1.2.1. Subordinación .....	13
2.2.1.1.1.2.2. Exclusividad.....	14
2.2.1.1.1.2.3. Permanencia .....	14
2.2.1.1.2. Definición de despido laboral .....	14

2.2.1.1.3. Clases de despido laboral.....	15
2.2.1.1.3.1. Despido justificado .....	15
2.2.1.1.3.2. Despido arbitrario .....	15
2.2.1.1.3.3. Despido nulo .....	15
2.2.1.1.3.4. Despido indirecto.....	16
2.2.1.1.4. Despidos regulados por el Tribunal Constitucional del Perú.....	18
2.2.1.1.5. La desnaturalización del contrato .....	19
2.2.2. Bases teóricas procesales .....	20
2.2.2.1. Proceso laboral .....	20
2.2.2.1.1. Principios del proceso laboral.....	20
2.2.2.1.1.1. Principios laborales constitucionales .....	20
2.2.2.1.1.2. Principios laborales en la ley procesal de trabajo .....	20
2.2.2.1.1.3. Características del proceso laboral.....	21
2.2.2.1.2. Jurisdicción y competencia .....	21
2.2.2.1.2.1. Jurisdicción .....	21
2.2.2.1.2.1. Competencia.....	21
2.2.2.1.3. Demanda laboral .....	22
2.2.2.1.4. Contestación de la demanda.....	24
2.2.2.1.5. Sujetos procesales .....	25
2.2.2.1.6. Audiencia de conciliación .....	26
2.2.2.1.6.1. Puntos controvertidos.....	27
2.2.2.1.7. Audiencia de juzgamiento.....	27
2.2.2.1.7.1. Etapas de audiencia de juzgamiento .....	27
2.2.2.1.7.2. Etapa de acreditación .....	28
2.2.2.1.7.3. Etapa de orientación conductual .....	28
2.2.2.1.7.4. Etapa de confrontación de posiciones .....	28
2.2.2.1.7.5. Etapa de actuación probatoria .....	29
2.2.2.1.7.5.1. La secuencia probatoria .....	29
2.2.2.1.7.5.2. La finalidad del medio probatorio.....	29
2.2.2.1.7.5.3. La oportunidad de presentación del medio probatorio .....	30
2.2.2.1.7.5.4. Prueba de oficio .....	30
2.2.2.1.7.5.5. Carga de la prueba.....	30

2.2.2.1.7.5.6. Pruebas que se actúa en el proceso laboral .....	30
2.2.2.1.7.6. Etapa de alegatos de clausura.....	31
2.2.2.1.8. Sentencia de primera instancia.....	31
2.2.2.1.9. Medios impugnativos .....	31
2.2.2.1.9.1. Remedios.....	32
2.2.2.1.9.2. Recursos impugnativos .....	32
2.2.2.1.9.2.1. Definición.....	32
2.2.2.1.9.2.2. Clases de recursos .....	32
2.2.2.1.10. Sentencia de segunda instancia.....	32
<b>III. HIPOTESIS .....</b>	<b>34</b>
3.1. Hipótesis general.....	34
3.2. Hipótesis específicas .....	34
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>35</b>
4.1. Tipo y nivel de la investigación .....	35
4.1.1. Tipo de investigación .....	35
4.1.2. Nivel de investigación .....	36
4.2. Diseño de la investigación .....	38
4.3. Población y muestra .....	39
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	40
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	41
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	42
4.6.1. La primera etapa.....	42
4.6.2. Segunda etapa .....	43
4.6.3. La tercera etapa .....	43
4.7. Matriz de consistencia lógica .....	44
3.2. Hipótesis específicas .....	45
4.8. Principios éticos .....	46
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
5.1. Presentación de resultados .....	47
5.2. Análisis de resultados. ....	52
<b>VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>58</b>

6.1. Conclusiones .....	58
6.2. Recomendaciones.....	60
<b>Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>
Anexo 1. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación.....	65
Anexo 2: Declaración de compromiso ético y no plagio .....	66
Anexo 3. Cronograma de actividades .....	67
Anexo 4. Presupuesto.....	68

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	47
Tabla 2.....	49
Tabla 3.....	50
Tabla 4.....	51

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Realidad problemática

El empleo y el sub empleo son los problemas mundiales en el ámbito laboral según el informe de la (Organización Internacional de Trabajo 2020): (...) no sólo alerta sobre la subida del paro sino también del mantenimiento de la precariedad de muchos empleos, teniendo en cuenta que junto a los 187,7 millones de parados hay 165 millones de subempleados (personas que trabajan menos horas remuneradas de lo deseado) y 119 millones que han dejado de buscar empleo.

El empleo vista desde el género, se aprecia que existen una diferencia en el mundo, tal como la OIT lo resaltó que la participación de la mujer en el mercado laboral se mantiene a larga distancia del hombre (un 47 por ciento de las mujeres en edad de trabajar lo hacen, 27 puntos menos que el porcentaje masculino” (Organización Internacional de Trabajo 2020).

El empleo en los jóvenes, que refleja en el panorama mundial es muy desalentador, según la OIT representados por el señor Ryder “lo consideró "uno de los mayores dramas sociales de nuestros tiempos" el paro juvenil, e indicó que un 22 por ciento de los jóvenes del mundo (267 millones del mundo) no trabajan ni estudian (Organización Internacional de Trabajo 2020).

En américa latina y el caribe el problema de desempleo laboral se incrementó, según las palabras textuales de los representantes de la OIT “Latinoamérica y el Caribe marcan un récord histórico de 41 millones de desempleados, como consecuencia de la pandemia del Covid-19. Según la Organización Internacional del Trabajo, Chile, Brasil, México y Colombia son los países más afectados de la región”

(Organización Mundial de Trabajo 2020).

En el ámbito nacional:

Según el informe del INEI refirió que: La población económicamente activa (PEA) o fuerza de trabajo, la integran las personas que están ocupadas y las que buscan estarlo. En el trimestre la PEA representaba el 60,9% (4 millones 859 mil 600 personas) de la población en edad de trabajar. Comparada con similar trimestre del año anterior disminuyó en 7,1%, que equivale a 370 mil 700 personas (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI 2021).

La tasa de desempleo laboral según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) (...) la tasa de desempleo en Perú registra la cifra de 3,7%, es decir, casi 4 de cada 100 personas que participan en el mercado laboral lo hacen buscando activamente un empleo. Según sexo, la tasa de desempleo de los hombres (3,4%) es menor a lo registrado por las mujeres (4,0%), y según área de residencia, se registra una mayor tasa de desempleo en el área urbana (4,5%) que en el área rural (0,9%). Ver Cuadro N° 3.4.

En el ámbito local:

Según la estimación Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo (2019): En el 2017 la tasa de desempleo total llegó a 2,7%, cifra menor en 2,0 p.p. en comparación a lo registrado en el año 2007 (4,7%). ♣ La tasa de desempleo urbano, se redujo en 2,8 p.p., al pasar de 5,9% en el 2007 a 3,1% en el 2017.

Frente a esta realidad la universidad ULADECH, establece como línea de investigación: “Caracterización de los procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú”, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales y como sub línea para optar el grado de bachiller las características del proceso.

Con el fin de ejecutar la citada línea de investigación se ha elegido un expediente judicial culminado de naturaleza laboral N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02; a fin de determinar si el proceso, fue desarrollado con las garantías del debido proceso.

## **1.2. Enunciado del problema**

De la realidad problemática, de naturaleza laboral surge el enunciado del problema:

¿Cuál es la caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

**Objetivo general:** Determinar la caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021

### **Objetivos específicos**

Para desarrollar se propone los problemas específicos:

- a) Identificar el cumplimiento de los plazos en el proceso laboral por despido arbitrario.
- b) Identificar la claridad de las resoluciones en el proceso laboral por despido arbitrario.
- c) Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral por despido arbitrario.
- d) Identificar la calificación jurídica del proceso laboral por despido arbitrario.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

El presente trabajo se justifica, en cuanto a su pertinencia, porque se enmarca en la línea de investigación vigente al momento de elaborar el proyecto de investigación Resolución de Consejo Universitario N° 1334-2019-CU-ULADECH Católica, de fecha 14 de noviembre del 2021.

La importancia del tema, es por ser uno de los derechos fundamentales sociales más importantes del ser humano, que es el empleo, el derecho al trabajo y construir un proyecto de vida; de tal modo, que es un tema sensible a nivel internacional, nacional y local.

A nivel práctico, los abogados, jueces y trabajadores en general requieren una solución inmediata, urgente y simplificada, que permita en forma eficiente y oportuna la resolución de un tema tan sensible como es reposición por despido arbitrario de un empleador.

A nivel teórico, la investigación usa los métodos inductivos, deductivo; análisis; es decir desde lo general hasta lo específico y desde las partes a un todo; asimismo, se usa el método hermenéutico que servirá interpretar las leyes, como la Constitución, jurisprudencias, teorías y el proceso laboral

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Antecedentes internacionales**

Ortiz (2017) en Machala, en su trabajo de investigación titulada “Valoración de los derechos constitucionales laborales del sindicato de trabajadores al realizar despido arbitrario ineficaz de parte de una empresa privada” tuvo como objetivo demostrar que se están valorando los derechos constitucionales y laborales del sindicato de trabajadores, dando cumplimiento a ley establecida en la Constitución de la República del Ecuador y los diferentes Códigos de la legislación Ecuatoriana, como COGEP, COIP, COFJ, CT; de método inductivo deductivo; y abordó las siguientes conclusiones: despido ineficaz, de esta nueva figura que está estipulado en el artículo 195 del código de trabajo, la misma que se aplica únicamente para ciertos grupos, en especial a las trabajadoras embarazadas y en estado de maternidad y los dirigentes sindicales, beneficiando al trabajador, entre ellas la estabilidad laboral, la nulidad del despido a dirigentes sindicales. El despido intempestivo del trabajador, es considerado ineficaz, por lo tanto se aplica de acuerdo a los términos que establece la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, siguiendo el procedimiento que establece el COGEP. Dentro de las reformas positivas al código de trabajo, también están las medidas cautelares del artículo 34 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Constitucionales, que son inherentes a las acciones que está obligado a realizar el juez, como todo acto procesal, para que el trabajador pueda reintegrarse a su trabajo mientras el juez dicte su sentencia. En el momento de calificar la demanda, declarará la caducidad de la acción únicamente si

del propio texto del libelo inicial de la pretensión se determina que aquella ha sido ejercida fuera del plazo de treinta días contemplado en el Art. 195.2 del referido Código y el auto que declare la caducidad de la acción, será susceptible de recurso de apelación, conforme a la garantía al debido proceso contemplada en el Art. 76, numeral 7, letra m) de la Constitución y en aplicación del Art. 147, inciso final, del Código Orgánico General de Procesos, de acuerdo a la Resolución -05- 2016 del Pleno de la Corte Constitucional. A diferencia de otros países como los analizados, el tema de la prueba para estos temas les corresponde a los empleadores, sin embargo en el caso ecuatoriano a quien le corresponde probar el despido ineficaz, es a los trabajadores.

Montenegro (2018) en Colombia, en su trabajo de investigación titulada “El debido proceso disciplinario laboral” tuvo como objetivo la facultad disciplinaria del empleador encuentra su fundamento jurídico en el elemento de subordinación, propio de las relaciones laborales, y en el correspondiente deber de obediencia impuesto al trabajador en el desarrollo de su labor, teniendo como finalidad el mantenimiento del orden en la empresa y la disciplina en el trabajo. En el ámbito de las relaciones laborales, el ordenamiento jurídico colombiano impone determinadas limitaciones a la forma como el empleador puede dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo, sometiendo dicha facultad no solo a las causales que puede alegar, sino además a la forma en que se debe llevar a cabo el despido. A su vez, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, no produce efecto alguno la sanción disciplinaria que imponga un empleador sin previamente haber dado la oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculcado, como a dos representantes del sindicato al que este pertenezca. Al respecto, la redacción de esta

norma ha generado múltiples interpretaciones sobre el alcance de la misma e incluso sobre su constitucionalidad, discusión que se ha traducido en un tema de debate recurrente en los estrados judiciales, especialmente cuando la Litis versa sobre la legalidad del despido o de la imposición de una sanción.

### **Antecedentes nacionales**

Huanayque (2017) en su trabajado de investigación “Análisis de los Criterios Interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su Aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa” Tesis pre grado para optar título de Abogado, sustentada en la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Que concluye: La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial que el Tribunal Constitucional, y en menor medida la Corte Suprema, han desarrollado al respecto.

Acosta y Huarote (2017) en su trabajo de investigación “Plazos en el Derecho de Acción a razón de la Caducidad en Casos de Despido Arbitrario”, tesis pre grado para optar título de Abogada, Universidad Autónoma del Perú, Que concluye: que nuestro sistema judicial es disuasivo, debido a la limitación que se le da al trabajador sobre la recabación de sus pruebas, y que peor aun cuando el mencionado trabajador desconoce sus derechos más los derechos laborales, se sentirá que no existe justicia en cuanto a su reposición o a su indemnización, en ese sentido el trabajador debe

sentirse garantizado en que su derecho será escuchado al momento de presentar su demanda judicial y que el mismo sea célere, vemos actualmente que se constituyeron leyes especiales sobre algunas materias Laboral, civil, administrativo, que si bien es cierto se implementó la nueva ley procesal laboral N° 29497, pero en cuanto a los plazos se rigen al decreto legislativo N° 728.

García (2017) en su trabajo de investigación “Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este” tesis pre grado para optar título de Abogada, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Que concluye: a mayor despido nulo mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; entonces se concluye que el despido nulo influye directamente en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, que a mayor despido encausado mayor indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017; entonces se concluye que el despido encausado influye directamente en la Indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Arque (2017) en su trabajo de investigación “Evolución del Despido Incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional” tesis pre grado para optar título de Abogada, Universidad Nacional del Altiplano, Juliaca Puno, Que concluye; Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son: i) Por vencimiento del

contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

Caro (2019) en su trabajo de investigación “Situaciones Que Ameritan Protección Legal a los Trabajadores de Confianza Frente al Despido Laboral En El Sector Público”, tesis pre grado para optar título de Abogado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Que concluye; Que Sí se considera necesaria la protección legal de los trabajadores (as) de confianza a fin de evitar el abuso del derecho frente a un posible despido laboral (61,3%, por su estado de gestación (75,8%), sufrir accidente de trabajo (83,9%) y ser afectado por una decisión política partidaria (54,85 %).-Que Sí debe existir regulación procedimental ante: culminación de relación laboral del trabajador de confianza (74,2%), al derecho de trabajo de los servidores de confianza (69,4%), ante despido incausado o sin motivo de los trabajadores de confianza (66,1%) y regulación normativa para evitar el despido injustificado (75,8%).-Existe relación entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Valdez (2017) en su tesis titulada “El tipo de responsabilidad en el despido incausado de los servidores públicos repuestos judicialmente” La investigación nace

de un problema real y evidente que se viene dando en la resolución de conflictos jurídicos, cuando el supuesto es: el resarcimiento de los servidores públicos en la Administración Pública, por el despido incausado sufrido por manos de su empleador. En el presente trabajo se desarrollará la realidad problemática, la formulación del problema, la justificación de la investigación, las limitaciones y los objetivos (general y específicos), que ayudan a que la investigación se convierta en seria y productiva para el Derecho, porque plasmarán las controversias y soluciones que se pueda dar al supuesto que se estudiará y el que se encuentra descrito en el primer párrafo. Además de desarrollar todas las bases teóricas que se encuentran relacionadas al tema que se ha escogido, haciendo mención a autores de importante nivel, como el profesor, Javier Neves Mujica. El trabajo se plasma en la recopilación de información que se ha realizado (y las que se encuentran anexadas) en el trabajo de investigación. El tema de discusión, resulta de vital importancia, por cuanto desarrolla y da origen a la tesis, discutiendo los errores de las diferentes sentencias y analizando a profundidad los resultados encontrados. Finalmente encontramos a las conclusiones y recomendaciones, que ayudan a plasmar las propuestas de solución que el investigador ha encontrado. Por ejemplo: el cambio de criterio para resolver la responsabilidad (resarcimiento) en los servidores públicos, la vía idónea a demandar.

### **Antecedentes locales**

Pacaya (2018) en la Region de Ucayali, en su trabajo de Tesis titulada “El régimen laboral de las municipalidades y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la Municipalidad Distrital de Campo verde durante el periodo 2015; tuvo como problema principal ¿De qué manera el régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la

municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015? La hipótesis de investigación fue: El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015. El tipo de investigación fue básica, y el método seguido fue el descriptivo; el diseño de la investigación fue transaccional descriptivo, la muestra estuvo conformado por los trabajadores de la municipalidad distrital de campo verde; la recolección de datos se realizó mediante encuesta y análisis documental. La principal conclusión a la que se arribo fue que se ha determinado el artículo 37° de la ley N° 27972 vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas. Por lo tanto, El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015, toda vez que como se observa de la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta el derecho al ingreso a la carrera administrativa y la protección frente al despido arbitrario de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campoverde durante el periodo 2015.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Bases teóricas sustantivas de la investigación**

#### **2.2.1.1. Reposición laboral**

Se debe entender, que cualquier trabajador sea en el régimen público o privado, inicia con el contrato laboral, el desarrollo de la actividad donde se desempeña, surgiendo un despido intempestivo del empleador; es lógico, no puedes reponer a una persona que no trabaja y no ha tenido vínculo laboral; de allí que merece brevemente hablar sobre contrato laboral.

##### **2.2.1.1.1. Contrato laboral**

###### **2.2.1.1.1.1. Definición**

En su versión clásica “es un acuerdo voluntario entre trabajador que bajo dependencia laboral para un empleador que, a su vez, lo remunera” (Gómez 2016, p.182)

Según Paul Durand citado por (Gómez 2016) se entiende “como la convención por la cual una persona se compromete a disponer su actividad a favor de otra. Colocándose bajo su subordinación a cambio de una retribución” (p.183).

Para Jorge Angulo “es aquel en virtud del cual uno o más trabajadores se comprometen a prestar servicios o a ejecutar obras para una persona o empresa bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración (...)” (Gómez 2016).

Según el Proyecto de la Ley General de Trabajo en el Perú, citado por (Gómez, 2016) define “por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una

remuneración” (p.187).

#### **2.2.1.1.1.2. Elementos del contrato laboral**

Se deduce de las definiciones algunos elementos más resaltantes de un contrato laboral y ellos son:

- a) Subordinación.
- b) Exclusividad.
- c) Estabilidad
- d) Profesionalidad.

##### **2.2.1.1.1.2.1. Subordinación**

El trabajador asalariado debe subordinar su voluntad a la del empleador para que su trabajo ajeno sea motivo de protección legal, subordinación que nace por el mismo contrato de trabajo (Gómez, 2016).

La subordinación es la nota distintivo de un contrato laboral, que lo diferencia de cualquier otra contraprestación; si no existe subordinación, no existirá vínculo laboral, puede haber otro tipo de relación jurídica pero no laboral.

Según Guillermo Cabanellas citado por Gómez (2016) viene a ser el

(...) estado de limitación de la autonomía del trabajador a la cual se encuentra sometida en sus prestaciones por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa (p.371).

#### **2.2.1.1.1.2.2. Exclusividad**

Es la colocación a “disposición exclusiva del empleador, mientras dure la jornada de trabajo y no podrá, en estas circunstancias, tomar el tiempo de la jornada para realizar labores por cuenta propia o a favor de terceros” (Gómez, 2016; p.395)

La exclusividad es otro de los elementos distintivos de un derecho laboral, debido a que el trabajador, se somete laboralmente al empleador, realizando las actividades bajo su dirección y no podrá realizar otras labores durante el horario de trabajo establecido, tampoco puede pasar sin trabajar.

#### **2.2.1.1.1.2.3. Permanencia**

La permanencia o estabilidad del trabajador es muy importante; es un tema muy polémico en estos tiempos, la Constitución de 1979 reconocía la estabilidad laboral expresamente, en tanto la Constitución vigente de 1993 solamente establece que el trabajo es un derecho y una obligación.

La permanencia en un centro de trabajo, es muy importante para el trabajador, porque permite organizar su vida, elabora su proyecto de vida, de él y de su familia; en tanto, no exista estabilidad laboral siempre estará a la deriva, sin rumbo, siempre desempleado y buscando otro trabajo, cual un errante de trabajo en trabajo.

#### **2.2.1.1.2. Definición de despido laboral**

Es poner fin al vínculo laboral en forma unilateral por parte del empleador, por causas justificadas o no, cuyas características son un acto unilateral del empleador, extingue la relación laboral y receipticio porque sus efectos producen después de una carta de despido.

### **2.2.1.1.3. Clases de despido laboral**

Los despidos laborales se clasifican en:

- “1.- Despido Justificado
- 2.- Despido Arbitrario
- 3.- Despido Nulo o Nulidad de Despido
- 4.- Despido Indirecto”

#### **2.2.1.1.3.1. Despido justificado**

El despido justificado, puede surgir por varias razones, una de ellas por cometer faltas graves en su centro laboral, por la baja producción, por medidas disciplinarias; el empleador, antes de despedir debe darle la oportunidad de defenderse al trabajador, afín de que exponga sus razones.

#### **2.2.1.1.3.2. Despido arbitrario**

Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011)

Se configura en dos escenarios: En primer lugar, cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial. El trabajador tiene derecho a una indemnización y no a una reposición.

#### **2.2.1.1.3.3. Despido nulo**

Conforme dispone el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Decreto Supremo N° 003-97-TR las causales de despido nulo son los siguientes:

- a) la afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728.
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- f) Despedir a un trabajador portado del VIH sida
- g) Despedir a un trabajador con discapacidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011).

#### **2.2.1.1.3.4. Despido indirecto**

Según lo comenta el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011)

En líneas generales es el despido que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador a pesar del requerimiento por escrito del trabajador, frente a lo cual este se da por despido remetiéndole para tal efecto

una carta a su empleador, siendo por ello una figura peculiar de despido ya que es el mismo trabajador quien frente a la inercia en el cambio de conducta de su empleador con la finalidad de dejar sin efecto el acto de hostilidad no le queda otra opción al trabajador que provocar la finalización del vínculo laboral, por lo que algunos tratadistas lo conciben como una suerte de auto despido, sin embargo queda en claro que ello se origina como consecuencia de la conducta de hostilidad del empleador.

Según dispone el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Decreto Supremo N° 003-97-TR son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- A) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- B) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- C) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- D) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- E) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- F) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

- G) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011).

#### **2.2.1.1.4. Despidos regulados por el Tribunal Constitucional del Perú**

En las STC N° 1124 – 2001 – AA/TC- caso telefónica; STC N° 976 – 2001 – AA/TC y STC N° 0206 – 2005 – PA/TC. En los que han configurado las siguientes clases de despido:

1.- El despido Incausado o Ad Nutum: Es el despido que se produce cuando el trabajador es cesado o desvinculado sin expresión de causa o motivación, que en acción de amparo tendría el derecho de reposición en tanto en la vía ordinaria únicamente la indemnización (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011).

2.- El despido Fraudulento: Según lo remarca (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011)

Es el despido que se produce de forma perversa, abusiva o desleal, en donde el empleador crea prueba fraudulenta o simulada con la finalidad de perjudicar al trabajador y que será utilizada o empleada en su contra a fin de justificar su despido.

3.- El despido Represalia: Según la versión de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011)

Es el despido que se produce como consecuencia de que el trabajador por haber intervenido o participado en un proceso administrativo o judicial que el empleador considera ha ido en contra de sus intereses

como un acto de venganza o represalia frente a ello procede a despedir al trabajador y poner fin al vínculo laboral.

4.- El despido por Vulneración de Derechos Fundamentales: Según explica el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011)

Este despido se produce como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental o constitucional del trabajador enmarcándose dentro de aquellos derechos que están contenidos en el texto constitucional y que han sido elevados a jerarquía constitucional y que no han sido reconocidos taxativamente como causales de despido nulo,

#### **2.2.1.1.5. La desnaturalización del contrato**

El Tribunal Constitucional fue muy enfático al distinguir que:

(...) el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos, refiriéndose a la doble dimensión de este derecho, uno de ellos, el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno que debe ser promovido de manera progresiva por el Estado y el segundo, el derecho a ser despedido sólo por causa justa (León. 2018).

En otras opiniones la “desnaturalización” en el derecho del trabajo normalmente se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley” (Castillo s.f.)

## **2.2.2. Bases teóricas procesales**

### **2.2.2.1. Proceso laboral**

#### **2.2.2.1.1. Principios del proceso laboral**

##### **2.2.2.1.1.1. Principios laborales constitucionales**

Los principios según Pla (1978) “Los principios suelen ser conceptualizados como pautas generales, las directrices que informan las normas e inspiran soluciones (...) inspirando sus contenidos, interpretación y aplicación, integrando lagunas” (p.9).

Los principios laborales constitucionales (art. 26, Const.) son:

- a) “Igualdad de oportunidades sin discriminación
- b) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
- c) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

##### **2.2.2.1.1.2. Principios laborales en la ley procesal de trabajo**

Los principios procesales en el derecho laboral son: “de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad” (Art. I, TP Ley 29497); además existen otros principios generales como:

- a) Principio de socialización del proceso;
- b) Principio pro actione;
- c) Principio de debido proceso;
- d) Principio de gratuidad, salvo que supere 70 URP

### **2.2.2.1.1.3. Características del proceso laboral**

Como señala Alejandro O. Babio citado Rodríguez (2012) las características son: La Igualdad; Irrenunciabilidad de los derechos: Gratuidad; Libre investigación judicial; Celeridad; Inmediación; Concentración; Publicidad; Saneamiento del proceso; Magistratura especializada.

En cambio en la teoría se pregona su autonomía cuando: “a) es lo suficientemente extensa como para justificar su estudio particularizado; b) Se sustenta en doctrinas o postulados jurídicos homogéneos que le son propios diferenciándolos de otras disciplinas jurídicas” (A. Rodríguez 2012).

### **2.2.2.1.2. Jurisdicción y competencia**

#### **2.2.2.1.2.1. Jurisdicción**

La jurisdicción según el artículo 138 de la Constitución es entendida como “la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las Leyes”

Según la definición de (Arévalo 2013) es “el poder que tiene el Estado para resolver, mediante la intervención de sus órganos judiciales, los conflictos que se presentan entre dos o más partes aplicando el derecho” (p.27).

#### **2.2.2.1.2.1. Competencia**

En tanto la competencia es el límite a la jurisdicción por razones de materia, cuantía, grado, territorio, etc. (Sagátegui 1993); en el ámbito laboral la competencia corresponde:

- a) Juzgado de Paz letrados laborales: Si no supera obligación de dar 50 URP

(art.1, NLPT)

- b) Juzgados Especializados de Trabajo (Art. 2 NLPT).
- c) Tribunales Unipersonales
- d) Salas Laborales
- e) Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

La competencia de los juzgados laborales; según comentario de (Ávalos 2011) son: 1. en el proceso abreviado si la pretensión no supera 50 URP originadas por prestación de servicios; 2. Proceso con título ejecutivo no supera 50 URP cobranza de aportes provisionales y; 3) Los asuntos no contenciosos sin importar su cuantía” (p.119).

La competencia de juzgados especializados de trabajo, están señalados en el artículo 2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, desde el inciso 1 hasta el 5, respectivamente.

#### **2.2.2.1.3. Demanda laboral**

La demanda se entiende como el primer acto jurídico procesal mediante “la declaración de voluntad a través de la cual, un pretensor expresa su pedido de tutela jurídica al Estado y a su vez, manifiesta su exigencia al pretendido” (Alfaro 2006).

La demanda laboral es el primer documento escrito que se dirige al Juez laboral, indicando los generales de ley del demandante y del demandado, exponiendo en forma clara su pretensión, sustentando en fundamentos de hecho y derecho, indicando la cuantía y la vía procesal, acompañando los medios probatorios y

anexos, que finaliza con la firma del letrado y el demandante.

El 29/04/2016 el demandante recurre al juzgado especializado laboral de Coronel Portillo, solicitando reposición por despido arbitrario- por desnaturalización de contrato –locación de servicio N° 129-2014-GG-EMAPACOP S.A de fecha 10/02/2014 a 31/03/2016, en el departamento de facturación y cobranza, con un récord laboral de 2 años 1 mes y 20 días; sosteniendo que tenía un contrato civil cuando tenía una relación laboral; cumple con el fundamento de derecho, el monto del petitorio S/ 25 319.60 soles, señala como vía procesal ordinario laboral, adjunta medios probatorios, anexos y las firmas del letrado y el demandante (Exp. N°00257-2016-0-2402-JR-LA-02).

La pretensión del demandante es lo siguiente:

- a) Se declare la desnaturalización del contrato de locación de servicios de fecha 10/02/2014.
- b) Se declare la desnaturalización del contrato de locación de servicios de fecha 30/04/2014
- c) Se ordene reposición del demandante al cargo de apoyo en el Departamento de Facturación y cobranza.
- d) Se reintegro la remuneración dejada de percibir, según el cargo que ocupa.
- e) El pago de beneficios sociales dejados de percibir como: compensación por tiempo de servicio, gratificación, vacaciones y pago por concepto de pacto colectivo (Exp. N°00257-2016-0-2402-JR-LA-02).

Los requisitos de la demanda, son los establecidos en el artículo 16 de la Ley

Procesal de Trabajo, aplicable supletoriamente los artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil; la calificación y la admisión de la demanda se tramita según lo establecido en el art. 17 NLPT.

#### **2.2.2.1.4. Contestación de la demanda**

Según lo explica brevemente Couture (1983) es la “respuesta que da el demandado a la pretensión contenida en la demanda del actor” (p.172); en otras palabras, el demandado tiene derecho a la tutela jurídica con el fin de oponerse o allanarse a la demanda, solicitando al juez que se declare infundado, adjuntando medios probatorios y anexo en caso de oposición.

Los requisitos de la contestación se establecen en el artículo 19 de la NLPT, que a su vez remite a las reglas del Código Procesal Civil, sin embargo, la contestación debe ser sin incluir ningún pliego para la parte contraria, testigo o peritos; si el demandado no niega expresamente se considera admitidos, no procede reconvencción.

El demandado recurre solicitando la desnaturalización de los contratos de servicios celebrados con EMACOPACOP S.A, expone sus fundamentos de hecho señalando que labora desde 10 de febrero del 2014 hasta 31 de marzo del 2016, con una remuneración de mil nuevos soles mensuales, fundamenta su derecho en D. Leg. 728 y la Ley Procesal 29494; fijando monto de su petitorio 25, 319.60 soles, interpone en la vía ordinaria laboral; adjunta medios probatorios, anexos y firma del letrado y el demandante (Exp. N°00257-2016-0-2402-JR-LA-02).

### **2.2.2.1.5. Sujetos procesales**

Según Campos (2003) el que tienen capacidad por sí a un proceso o para conferir representación designando apoderado judicial. Las demás deben comparecer por medio de representante legal. También pueden comparecer en un proceso, representando a otras personas, las que ejercen por sí sus derechos.” (p. 112).

Los menores de edad pueden comparecer sin representante legal, si es menor de 14 años el Juez pone en conocimiento del Ministerio Públicos; los sindicatos comparecen al proceso en causa propia de derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados (Art.8, NLPT).

Según afirmación de (Ortiz 2010) los:

Sujetos procesales son aquellos que en el proceso jurisdiccional tienen aptitud para realizar actos procesales cualquiera que sea la posición que ocupen en éste. La doctrina diferencia entre quienes tienen la calidad de parte, terceros e intervinientes. El concepto de sujeto procesal es omnicomprensivo de todos ellos.

Los sujetos procesales en el proceso laboral son las partes – demandante, demandado, tercero y no parte el Ministerio Publico en menores de 14 años que no tiene representación, los defensores de familia y el juez de la cusa.

Según lo explica (Alvarez s.f.)

(...) en todos los procesos, las partes ocupan siempre una de estas posiciones o roles: demandante o demandado. Como se verá, puede

haber más de dos partes en el proceso, pero en principio cada una de ellas debe situarse en una de estas posiciones (es decir, puede haber varios demandantes y/o varios demandados) (p.14).

#### **2.2.2.1.6. Audiencia de conciliación**

Se entiende por audiencia el “Acto de oír un juez o Tribunal a las partes y testigos para decidir los pleitos y causas. Lugar destinado a celebrar sus sesiones por un Juzgado o un Tribunal” (Jurídica s.f.). En la audiencia de conciliación se busca que las partes arriben a un acuerdo, con el fin de solucionar sus diferencias jurídicas.

Instalada la audiencia de conciliación, el juez invita a las partes conciliar sus posiciones, participando activamente, pudiendo prolongarse hasta un mes, las partes pueden llegar a acuerdos totales o parciales; si el acuerdo es total el juez aprueba lo acordado y tiene la calidad de cosa juzgada; en cambio, si el acuerdo es parcial se precisará los puntos que se tratará en juicio y fija día y hora para audiencia de juzgamiento. (art. 43 NLPT).

Según lo señala Ledesma (1996) la conciliación es:

Un acto intraprocesal donde las partes a través de un procedimiento obligatorio y bajo la dirección de juez, va intercambiar sus puntos de vista sobre sus pretensiones y propuestas de composición, atribuyendo a los acuerdos que logren, los efectos de la cosa juzgada y sancionando precautoriamente a quien se resiste a ello (pp.47 y 48)

En el caso observado, se fijó la audiencia de conciliación para el día 30 de

junio del 2016, donde no se logró arribar a ningún acuerdo entre el demandante y el representante de la empresa demandada (Exp. N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02).

#### **2.2.2.1.6.1. Puntos controvertidos**

Los puntos controvertidos, a pesar de no estar señalados concretamente, se deduce de la petición del demandante que son los siguientes:

1. Si procede o no declarar la desnaturalización del contrato de locación de servicios de fecha 10/02/2014.
2. Si procede o no declarar la desnaturalización del contrato de locación de servicios de fecha 30/04/2014.
3. Si procede o no ordenar la reposición del demandante al cargo de apoyo en el Departamento de Facturación y cobranza.
4. Si procede o no ordenar el reintegro de la remuneración dejada de percibir, según el cargo que ocupa el demandante.
5. Si procede o no ordenar el pago de beneficios sociales dejados de percibir como: compensación por tiempo de servicio, gratificación, vacaciones y pago por concepto de pacto colectivo.

#### **2.2.2.1.7. Audiencia de juzgamiento**

Según lo señala Arévalo (2013) es la segunda fase del proceso ordinario laboral, se realiza cuando las partes no llegaron a conciliar o lo se concilió parcialmente, se limita a las pretensiones no conciliadas.

##### **2.2.2.1.7.1. Etapas de audiencia de juzgamiento**

Las etapas que se deduce del artículo 44 NLPT son:

- a) Etapa de acreditación.
- b) Etapa de orientación conductual
- c) Etapa de confrontación de posiciones
- d) Etapa de actuación probatoria
- e) Etapa de alegatos de clausura
- f) Etapa de sentencia.

#### **2.2.2.1.7.2. Etapa de acreditación**

La audiencia inicia con la acreditación del demandante, el demandado o sus representantes, abogados ante el juez laboral, si son personas naturales mostrarán su documento de identidad, si es persona jurídica acredita su poder suficiente y su identidad; en caso de la inasistencia de las partes y dentro de 30 días no solicitan nueva audiencia se archiva el proceso (art. 44, primer párrafo NLPT)

#### **2.2.2.1.7.3. Etapa de orientación conductual**

El juez expresa luego de acreditado las partes, el juez expresa verbalmente algunas reglas, sobre el desarrollo de la audiencia, con el fin de mantener el orden durante la audiencia; claro, es criterio de cada juez de la manera como realiza el desarrollo de la audiencia.

#### **2.2.2.1.7.4. Etapa de confrontación de posiciones**

Es el alegato de apertura que consiste en una breve y coherente exposición oral de los abogados de presentar su teoría del caso, presentando su pretensión, los medios probatorios y la ley que le ampara (Arévalo 2013)

El artículo 45 de NLPT establece señalando que el demandante “se inicia con

una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan” (primer párrafo).

“Luego el demandado hace una breve exposición oral de los hechos... que contradicen la demanda” (párrafo segundo).

#### **2.2.2.1.7.5. Etapa de actuación probatoria**

##### **2.2.2.1.7.5.1. La secuencia probatoria**

La secuencia de la actividad probatoria según el artículo 46 del Nueva Ley Procesal de Trabajo son las siguientes:

- a) El juez de la causa señala todos los hechos que no requiere probanza, por haberse admitidos, presumidos por ley, con calidad de cosa juzgada o notoria, por ser impertinentes o irrelevantes.
- b) El juez enuncia las pruebas admitidas, lo que se van actuar.
- c) Las partes pueden proponer cuestiones probatorias solamente respecto a las pruebas admitidas.
- d) El juez toma juramento a todos los que van participar en la audiencia.
- e) Se actúa los medios probatorios ofrecidos por el demandante: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si es necesario la diligencia de inspección suspende y señala día y hora, pudiendo ser gravada.

##### **2.2.2.1.7.5.2. La finalidad del medio probatorio**

Según Carrión Lugo citado por Arévalo (2013) que “la finalidad ... es la acreditación judicial de la certeza de los hechos controvertidos, sobre cuya base el juzgador va declarar el derecho” (p.23).

### **2.2.2.1.7.5.3. La oportunidad de presentación del medio probatorio**

Los medios probatorios “debe ser ofrecidos en la demanda y en la contestación de la demanda, salvo hechos nuevo o haber obtenido con posterior de la actuación probatorio” (Art. 21 NLPT).

### **2.2.2.1.7.5.4. Prueba de oficio**

La ley otorga en forma excepcional, que el juez ordene que se practique alguna prueba adicional a los presentados por las partes, para el efecto suspenderá por un plazo de 30 días hábiles (Art.22 NLPT).

### **2.2.2.1.7.5.5. Carga de la prueba**

La carga de la prueba corresponde a la parte que afirma hechos o a quien lo contradice; sin embargo, se presume relación laboral a plazo indeterminado, la existencia de los daños (art.23 NLPL).

“La carga de la prueba es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al juez adquirir una convicción, basado en la cual declare el derecho controvertido” (Arévalo 2013).

### **2.2.2.1.7.5.6. Pruebas que se actúa en el proceso laboral**

En el proceso laboral se puede actuar los siguientes medios probatorios:

- a) Declaración de parte (art.25)
- b) Declaración de testigos (art.26)
- c) Exhibición de planilla (aert.27)
- d) Pericia (art.28)
- e) Inspección Judicial

f) Pruebas documentales

#### **2.2.2.1.7.6. Etapa de alegatos de clausura**

Según Vinatea (s.f)

El alegato es un discurso en el que se argumenta a propósito de la prueba misma, de manera que el alegato “comienza con la prueba y termina con lo que ella ha probado”. Ello dará paso al argumento jurídico que se relaciona con las proposiciones de hecho planteadas como parte de la teoría del caso.

#### **2.2.2.1.8. Sentencia de primera instancia**

Según Bábrega (1998) “la sentencia es un acto del juez emitido en el proceso, una vez surtidos los trámites correspondientes, mediante el cual se decide la pretensión”.

En otro pasaje Devis Echendía citado por Arévalo (2013) define a la sentencia judicial como “el acto procesal por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción, y del derecho de contradicción de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado” (pp.515 y 516).

#### **2.2.2.1.9. Medios impugnativos**

Los medios impugnativos son aquellos que sirven para que las partes procesales o terceros legitimados soliciten que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error (art.355 CPC). Los medios impugnativos se clasifican en: 1) remedios y 2) recursos.

### **2.2.2.1.9.1. Remedios**

Los remedios son medios impugnativos que sirven para actos procesales que no están contenidos en una resolución judicial; según lo establece el artículo 356 del CPC el remedio es la oposición, que se interpone dentro del tercer día de conocido el agravio (Rodríguez, 1998).

### **2.2.2.1.9.2. Recursos impugnativos**

#### **2.2.2.1.9.2.1. Definición**

Son medios impugnativos de resoluciones judiciales cuya finalidad es el reexamen de las resoluciones a fin de que el juez subsane el vicio o error alegado. La interpone el que se considere afectado con el vicio o error (art.356 del CPC).

#### **2.2.2.1.9.2.2. Clases de recursos**

Según lo señala Rodríguez (1998) los recursos según los establece el Código Procesal Civil son las siguientes.

- a) Recursos de reposición.
- b) Recursos de Apelación.
- c) Recursos de casación
- d) Recursos de queja.

### **2.2.2.1.10. Sentencia de segunda instancia**

En el caso en observación, la sentencia se estructura del siguiente modo:

- a) Introducción: donde se establecen los datos generales del expediente, el número de expediente, demandante, demandado, juzgado, fecha y el ponente:
- b) El asunto: donde describe la parte resolutive de la sentencia de primera

instancia, materia de apelación.

- c) Antecedentes: relata el proceso desde la demanda hasta la sentencia.
- d) Fundamento de medio impugnatorio: La parte demandante: en especial señala que se declaró improcedente la reposición y infundada el pago de beneficios fijados por pacto colectivo, basado que el contrato de mutuo acuerdo de fecha 31/ 03/2016. Parte demandada. Alegando que no existe una manifestación clara por la que declaró fundada, existiendo considerandos que no se ajustan a los hechos acreditados y probados dentro del proceso. No se ha acreditado la primacía de la realidad. Violación al principio de libre contratación, valoración indebida de los medios probatorios.
- e) Consideración y fundamentos de la sala para resolver: absolviendo los agravios planteados por la parte demandante y demandado
- f) Decisión final: Confirman la sentencia apelada en todos sus extremos (Exp. N° 00257-2016-2402-JR-LA-02).

### **III. HIPOTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

La caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 201; evidenció del debido cumplimiento de los plazos por los sujetos procesales, existió claridad en las resoluciones judiciales, adecuada pertenencia de los medios de prueba presentados, una adecuada calificación jurídica de los hechos en el proceso.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

- a) Ese cumplió parcialmente los plazos por los sujetos procesales en el proceso por reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02
- b) Se identificó la claridad de las resoluciones en el proceso por reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02
- c) Se identificó la pertinencia de los medios probatorios en el proceso por reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02
- d) Se identificó la idónea calificación jurídica del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

**4.1.1. Tipo de investigación.** La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Una investigación es **cuantitativa**: cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Herández, Fernández y Baptista 2014). En esta propuesta de investigación se evidencia el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, existe uso intenso de la teoría; porque, facilita la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

Asimismo, un estudio es **cualitativa**: cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, et al. 2014). El perfil cualitativo del trabajo, se evidencia en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección de datos; ambas actividades son necesarias para identificar los indicadores de la variable y se aplican simultáneamente. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que se revela en el desarrollo del proceso judicial, donde existe interacción de los sujetos procesales orientados a la solución de la

controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) se usó las bases teóricas de la investigación, las actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, para Hernández, et al. (2014) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores, por eso son perceptibles; para la determinación de los resultados, el acto de recolección de datos es concurrente (simultánea) con el acto del análisis (suceden a la vez), existe uso intenso de las bases teóricas y se aplica la interpretación (hermenéutica); asimismo, tres de los indicadores: cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad y pertinencia de los medios probatorios; son condiciones cuya repitencia se puede detectar; mientras, que la calificación jurídica y las posibilidades de haberse realizado en forma idónea es única, sea que lo realice el titular de la acción; la parte emplazada; inclusive, el juzgador cuando decide y, dependiendo de ello, se planteará la pretensión; se formulará la defensa o se adoptará la decisión que corresponda; respectivamente.

#### **4.1.2. Nivel de investigación.**

El nivel de la investigación es exploratoria - descriptiva. Un estudio es **exploratorio**: cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además, cuando la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto al objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, et al, 2014). Respecto al objeto de estudio, no se puede afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo; además, es un trabajo de naturaleza hermenéutica (interpretativa).

Un estudio es **descriptivo**: cuando describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, et al. 2014). Al respecto, (Mejía 2004) refiere: en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en ello, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se revela en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, se elige de acuerdo a determinadas condiciones (para facilitar el estudio): proceso contencioso; concluido por sentencia; con interacción de ambas partes; con intervención de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos se aplica uso intenso de

las bases teóricas y 3) las actividades son orientados por los objetivos específicos.

#### **4.2. Diseño de la investigación**

**No experimental:** el fenómeno es estudiado conforme se manifiesta en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, et al. 2014).

**Retrospectiva:** la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, et al. 2014).

**Transversal:** la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo 2012)

En el presente estudio, no existe manipulación de la variable; porque, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, tal y conforme se manifestó en un tiempo pasado específico. Los datos existentes en el proceso judicial se recolectan tal cual están. Respecto al proceso judicial puede afirmarse que se trata de un elemento cuyo contenido registra el accionar humano acontecidos en un contexto específico de tiempo y espacio en concordancia con las reglas aplicables para su propósito.

Por lo expuesto, el estudio es no experimental, transversal y retrospectivo.

### 4.3. Población y muestra

En opinión de (Centty 2006) “Son los elementos en los que recae la obtención de información y deben de ser definidos con propiedad; es decir, precisar, a quién o a quiénes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

La población en la presente investigación fue: todos los procesos laborales tramitados en el año 2019 sobre la materia reposición por despido arbitrario.

La población según (Paucar 2020) “es la parte del universo, cuyos elementos se pretende medir, estudiar o evaluar, según sus características del estudio” (p.177)

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental Arista, 1984; citado por (Ñaupas, Mejía y Novoa 2013)

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) que según Arias (1999) “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En el estudio la unidad de análisis es el proceso judicial expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado de Trabajo Permanente; - Distrito Judicial de Ucayali, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia y su pre existencia se acredita con las sentencias

incorporadas. (En el cual se protege información sensible conforme se especifica en el anexo 3)

#### **4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable es: Caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las

hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, et al. (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable.

**Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Caracterización del proceso laboral	Por despido laboral podemos señalar (Arevalo 2008) aquella decisión unilateral del empleador en culminar la relación laboral con el trabajador; así pues: la menciona que existen, por lo menos, dos significados de la palabra despido. Uno de ellos como “toda forma de terminación imputable al empleador”, (p. 7)	Respuesta de la aplicación de escala de valoración del expediente el sin expresión de causa; y, el despido con todas las formalidades pero con causa que no existe o que no puede ser probada en un proceso laboral.	Cumplimiento de los plazos  Claridad de las resoluciones  Pertinencia de las pruebas  Calificación jurídica.	a) Identificar el cumplimiento de los plazos. b) Identificar la claridad de las resoluciones c) Identificar la pertinencia de los medios probatorios. d) Identificar la calificación jurídica del derecho.

#### 4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplican las técnicas de la *observación* y *el análisis de contenido*. La primera, es entendida como el punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática; y el segundo, también, es un punto de partida de la lectura, y para que sea científica debe ser total y completa; no basta captar el

sentido superficial o evidente de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, et al. 2013).

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento de recolección de datos es una **guía de observación**; son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. Se inserta como **anexo 2**. En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial es orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en lugares específicos del desarrollo procesal a efectos de identificar datos útiles para alcanzar los objetivos específicos trazados; para ello, se usa las bases teóricas.

#### **4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos**

Esta actividad se realiza por etapas. Las actividades de recolección y análisis prácticamente son concurrentes; al respecto (Lenise Do Parado 2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, es por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas y son de la siguiente forma:

**4.6.1. La primera etapa.** Es una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la

aproximación gradual y reflexiva del fenómeno, es orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión es una conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

**4.6.2. Segunda etapa.** También es una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

**4.6.3. La tercera etapa.** Igual que las anteriores, es una actividad de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articulan los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es, precisamente, recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyándose en las bases teóricas.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, maneja la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilita la ubicación del observador; esta etapa concluye con una actividad de mayor exigencia observacional,

sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos. Finalmente, los datos se organizan en concordancia con los objetivos trazados generándose los resultados.

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

En opinión de Ñaupás, et al (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402). Por su parte, (Campos 2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3). En el presente trabajo se usa el modelo básico suscrito por Campos (2010) al cual se agrega la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

TITULO: Caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 201.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
¿Cuál es la caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021?	<p>General:</p> <p>Determinar la caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Para desarrollar se propone los problemas específicos:</p> <p>a) Identificar el cumplimiento de los plazos en el proceso laboral por despido arbitrario.</p> <p>b) Identificar la claridad de las resoluciones en el proceso laboral por despido arbitrario.</p> <p>c) Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral por despido arbitrario.</p> <p>d) Identificar la calificación jurídica del proceso laboral por despido arbitrario.</p>	<p>General:</p> <p>La caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021; evidenció del debido cumplimiento de los plazos por los sujetos procesales, existió claridad en las resoluciones judiciales, adecuada pertinencia de los medios de prueba presentados, una adecuada calificación jurídica de los hechos en el proceso.</p> <p><b>3.2. Hipótesis específicas</b></p> <p>a) Ese cumplió parcialmente los plazos por los sujetos procesales en el proceso por reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02</p> <p>b) Se identificó la claridad de las resoluciones en el proceso por reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02</p> <p>c) Se identificó la pertinencia de los medios probatorios en el proceso por reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02</p> <p>d) Se identificó la idónea calificación jurídica del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02</p>	<p>Características del proceso laboral por despido arbitrario</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Sujetos procesales y el cumplimiento de los plazos</p> <p>Claridad de las resoluciones</p> <p>Pertinencia de los medios probatorios</p> <p>Calificación jurídica de los hechos</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>Identificar el cumplimiento de los plazos</p> <p>Identificar la claridad de las resoluciones</p> <p>Identificar la idoneidad de los medios probatorios</p> <p>Identificar la calificación jurídica</p>	<p>Tipo: Cuantitativo cualitativo</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnicas: Análisis documental Observación</p> <p>Instrumentos: Lista de cotejo Bibliográfica</p>

#### **4.8. Principios éticos**

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad previstos en el marco constitucional (Abad, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribe una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados, datos de la identidad de los sujetos del proceso, existentes en el expediente; es decir, protección de información sensible; lo cual no enerva la originalidad y veracidad del contenido del objeto de estudio, lo que se cautela es conformidad con el Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016). Para ello se suscribe un compromiso ético y no plagio: **anexo 2**.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

Tabla 1

*Sujetos procesales y el cumplimiento de los plazos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato*

Sujeto procesal	Acto procesal	Referente	Tiempo real	Cumplimiento	
				Si	No
<i>Primera instancia</i>					
<b>El juez laboral</b>	1.Auto admisorio 2. Concesorio de apelación	La admisión de la demanda en 5 días de recibida, si se declara inadmisibles 5 día para que subsane, si se archiva 5 días para apelar, la improcedencia se apela en 5 día (art.17 NLPT)	La demanda se presenta el 18/07/18 se admite 24/07/18 en el plazo de 5 días.	X	
	Audiencia de conciliación	Con la admisión de la demanda, se cita a las partes a una audiencia de conciliación entre 20 a 30 días hábiles (art.42, NLPT)	Se admite la demanda 24/07/2018 y señala fecha de audiencia de conciliación para 22 de agosto 2018.	X	
	Audiencia de juzgamiento	El audiencia de juzgamiento debe programarse dentro de 30 día hábiles al no arribarse a la conciliación total o parcial (art43, NLPT)	La audiencia de conciliación se realizó 22/08/2018 y la audiencia de juzgamiento se realizó el 27/11/2018	X	
	Sentencia	Concluido los alegatos el juez emite sentencia en el plazo de 60 días, 5 días señala para la notificación (art.47, NLPT).	El juzgamiento culmino el 27/11/2018 y la sentencia s dicta el 04/12/2018		X

<b>El demandante</b>	Demanda	La demanda se presenta cumpliendo con los requisitos establecidos en los artículos 424 y 425 del CPC (art. 16 NLPT).	La demanda se admite porque no ha prescrito la acción.		X
	Intervino en la conciliación	En caso de inasistencia de las partes, existe un plazo de 30 días siguientes para reanudar, si ningunos solicita fecha para nueva audiencia se archiva (art43, Inc.1 NLPT)	Las partes se presentaron por lo que no se usó esta institución jurídica.		X
	Interpuso apelación en el extremo que declaro inadmisibile e infundada	Según a lo establecido en el art. 32 de la NLPT se apela en el plazo de 5 días.	Apelo en el término de ley		X
<b>El demandado</b>	Contesta la demanda.	El demandado si no acude a la audiencia de conciliación se le declara rebelde, si no contesta la demanda se le declara rebelde (art.43 NLPT).	Acudió el demandado a la audiencia de conciliación		X
	Interpone apelación en el extremo que declara fundada.	El articulo 32 NLPT establece 5 días para interponer apelación contra la sentencia.	El demandado apeló en el plazo establecido.		X
<b>En segunda instancia</b>					
<b>Sala Civil y afines</b>	Fijación fecha para audiencia	Recibido el expediente dentro de 5 días hábiles fija fecha para la audiencia de vista que debe ser entre 20 a 30 día hábiles (Inc. a) art.33 NLPT)	La sala fija en los cinco días la audiencia dentro del plazo establecido.		X
	Audiencia de vista	Concluida la exposición oral en 60 minutos expresara su fallo, excepcionalmente puede diferir 5 días hábiles (Inc.c) art.33 NLPT).	La sentencia de vista se emite 29/01/2019		X
<b>Las partes:</b>	Las partes fueron notificadas	Diez días para recurso de casación, en caso de superar 100 URP	No se interpuso casación		

**Fuente:** proceso examinado

**Tabla 1:** revela la aplicación de los plazos en los actos procesales

Tabla 2

*La claridad de las resoluciones en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato*

TIPO DE RESOLUCIÓN	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	DESCRIPCIÓN DE LA CLARIDAD
<b>Primera instancia</b>		
Auto	El auto que admite la demanda el 24/07/2018, emplaza al demandado para que concurra con el escrito de la contestación y sus anexos a la audiencia de conciliación 22/08/2028.	El auto que admite establece los requisitos de fondo y de forma de la demanda, artículo 130, 424 y 425 del CPC y luego emplaza al demandado para que concurra el día 22 de agosto del 2018 con la contestación y sus anexos, bajo apercibimiento de declare rebelde en caso de no contestar.
Sentencia	Sentencia de primera instancia	I tiene introducción: Se aprecia datos generales del caso, como número del expediente, fecha, número de sentencia, demandante, demandado, materia, lugar y fecha. II. Tiene antecedentes: Es la descripción del proceso desde la admisión hasta el alegato. III. Tiene considerando: Establece fundamentos de hecho y de derecho IV . Tiene fallo: Fundada la demanda en todos sus extremos, declarando la desnaturalización del contrato, ordenando que se traslade como obrero, el pago de costos al demandado y exonerar el pago de cotas procesales.
<b>Segunda instancia</b>		
Auto	Fijación de fecha para la audiencia	Mediante auto, se fija fecha para la audiencia de vista y sentencia, la misma que debe ser entre 20 a 30 días hábiles.
Sentencia	Sentencia de vista	I. Introducción: se aprecia la individualización de la resolución, fecha, lugar, numero de expediente, la audiencia de apelación. II. Descripción de la resolución materia de apelación. III. Fundamento de los medios impugnatorios: El contrato es de naturaleza civil según el artículo 1764 CC y no se realizó mediante concurso público. IV Consideraciones y fundamentos legales: Analiza el contrato de locación de servicio, se aplica el principio de la realidad, la discordancia entre la realidad y lo que dice los documentos. IV. Decisión: se confirma la resolución apelada

**Fuente:** proceso examinado

**Tabla 2:** revela la aplicación de la claridad, en autos y sentencias.

Tabla 3

*Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato.*

MEDIO PROBATORIO	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	CONTENIDO	HECHO PROBADO
Documentos del demandante	1. Carta N° 157 del 16/07/2018, de la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. 2. Contratos Administrativo de Servicio y sus adendas 3. Boletas de pago de los meses de enero y diciembre de los años 2013 al 2017, enero y junio del 2018.	1. Con lo que comunica su incorporación como trabajador en modalidad de locador 2. Su condición de contratado mediante modalidad CAS... 3. Es la contraprestación por los servicios prestados.	1. Caretita que inició el vínculo laboral con la demandada desde 01/11/ a 13/12/2012. 2. La permanencia y continuidad en la relación laboral del demandante con la entidad demandada. 3. La relación laboral y su continuidad desde enero del 2013 hasta junio del 2018.
Documentos del demandado	El contrato de locación de servicios entre el demandante y la entidad.	Es un contrato de naturaleza civil según el artículo 1764 del Código Civil	Vínculo no laboral entre el demandante y la entidad.
	Contratos administrativos –CAS-Dec, Leg. N° 1057	Con la cual el demandante renovaba permanentemente los contratos especiales a tiempo determinado.	Vínculo laboral a plazo determinado.

**Fuente:** proceso examinado

**Tabla 3:** revela los medios probatorios actuados

Tabla 4

*Identificar la calificación jurídica en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato*

PRESENTACIÓN DE LOS HECHOS	CALIFICACIÓN JURÍDICA	CONTRATO
<p>El demandante fue contratado mediante contrato de locación de servicio el 01/11/2012 como Serenazgo , luego continuo mediante Contrato Administrativo de Servicios, como serenazgo y como chofer, es decir como serenazgo y como chofer alternando sus funciones; cumpliendo 8 horas de servicio y 48 horas semanales, con un récor de 5 años, 8 meses y 16 días, a pesar que la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29497 es considerado como obrero; adicionalmente solicita pide el pago de CTS, Vacaciones, Gratificación..</p>	<p>La Ley N° 27469 establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada; según el principio de la primacía de la realidad “en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia al primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”</p>	<p>-Desnaturalización del contrato laboral permanente en el régimen privado D. Leg. N° 728</p>

**Fuente:** proceso examinado

**Tabla 4:** revela la calificación jurídica de los hechos y la determinación del delito

## **5.2. Análisis de resultados.**

**Con la intención de conocer** la caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021; **que motivó** el presente trabajo, en la cual se demostró que se evidencia las actuaciones desarrolladas por los sujetos procesales, dentro del plazo establecido desde la última notificación, una claridad en las resoluciones y/o sentencias judiciales, no habiendo el uso de tecnicismo o extranjerismo; los medios probatorios fueron solo documentales, suficientes que permitieron al juez poder resolver dicha controversia, y finalmente se observó la idoneidad de los hechos que suscitaron dentro de todo el proceso.

**Estos hallazgos guardar relación** con lo hallado por (Huanayque 2017) en su tesis titulado “Análisis de los Criterios Interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su Aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa” Tesis pre grado para optar título de Abogado, sustentada en la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, **concluyendo:** “La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial que el Tribunal Constitucional, y en menor medida la Corte Suprema, han desarrollado al respecto”. Para señalar (Ruffino 2020) que el “**derecho procesal** es una rama del **derecho**

público que contempla el conjunto de normas, códigos y formas del proceso judicial, es decir, que ordena y regula los requisitos, efectos y métodos en que el Estado imparte la justicia. De esta manera, el **derecho procesal** se divide en dos ramas: la civil y la penal”.

### **Respecto al objetivo específicos**

#### **Los Sujetos procesales y el cumplimiento de los plazos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato**

Con la intención de conocer las actuaciones realizadas por los sujetos procesales y el cumplimiento de plazos dentro del proceso laboral, se observó que las partes dentro del procesos cumplen debidamente dentro de los plazos, la discrepancia que existió fue que la notificación a las partes era demasiado tardía, lo que no permitía que el proceso concluya dentro de los márgenes establecidos por la ley.

**Estos hallazgos guardar relación** con lo hallado por (Cruz Villegas 2018) donde cita a Peña (2011) en su tesis titulada “Vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica de los trabajadores, cuya pretensión no supere las 10URP” y este señala que “Este sistema de oralidad también necesita de la participación de las partes, colaborando en la búsqueda de la justicia. Todos los participantes deben aportar los elementos necesarios para la solución de Litis, es decir, que no solo implica la omisión de actuaciones que atentan contra los fines del proceso, es necesario además que actué en concordancia con esos fines” (p.77)

Ovalle Favela (2015) citado por (Coca Guzmán 2021) señaló que los sujetos

procesales son aquellos “que intervienen en la relación jurídica procesal son la parte que reclama (actora o acusadora), la parte contra quien se reclama (demandada o acusada) y el juzgador, quien debe conocer y resolver el litigio surgido entre aquellas. Tanto las partes como el juzgador tienen como característica común la de ser sujetos procesales. Pero a diferencia de las partes, que son sujetos con interés jurídico en el litigio, el juzgador debe ser, por definición, el sujeto procesal sin interés jurídico en la controversia; el sujeto procesal imparcial, ajeno a los intereses en pugna” (p.225).

### **La claridad de las resoluciones en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato**

Con la intención de conocer la debida claridad en la resolución y/o sentencia en el proceso penal, como una de las características resaltantes, se observó que las sentencias tanto de primera como de segunda instancia son comprensibles, el juez o el relator no aplico tecnicismo o extranjerismo en su redacción, siendo de fácil comprensión para las partes del proceso.

**Estos hallazgos guardar relación** con lo hallado por (Carretero González 2017) en su tesis titulada “La claridad y precisión de las resoluciones judiciales: de la tendencia a la exigencia” concluyó que la claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una tendencia a la exigencia. Se explican las razones que han llevado en el mundo a una nueva forma de expresar el derecho en que las resoluciones judiciales tienen una importancia esencial.

Shereiber, Ortíz y Peña (2017) señalaron que “la claridad de un texto judicial supone,

en cambio, que no solo el fallo sino también los fundamentos y las demás partes esenciales de la decisión lleguen a ser razonablemente comprendidos por el justiciable. Esto les permitirá adoptar una decisión mejor informada y consciente sobre el destino del proceso”

### **Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato.**

Con la intención de identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato, se observó el medio probatorio que se utilizó fue las documentales, acreditando en si la relación laboral existencia entre los sujetos procesales.

**Estos hallazgos guardar relación** con lo hallado por (Dávila Quiróz 2013) en su tesis titulada “La carga de la prueba en el procedimiento laboral ecuatoriano” abordó las siguiente conclusión: “que las directrices sobre la carga de la prueba presente en el Derecho Procesal Civil, y en específico en nuestro actual Código de Procedimiento Civil, se han extendido sobremanera en el procedimiento laboral ecuatoriano al punto que creemos que se le ha atribuido al trabajador, principal demandante en los litigios de ésta rama jurídica, una enorme carga probatoria en ciertos casos; lo cual no ha favorecido a nuestro criterio, entre otros, con los principios de concentración, inmediación, verdad procesal, buena fe y lealtad procesal, ya que al ser el procedimiento laboral un camino que busca tutelar lo más pronto posible los derechos de los trabajadores, lo ideal sería que las partes presenten por interés propio las pruebas que les favorezca, colaborando a que se reúnan en los menores momentos

procesales posibles los diferentes actos a llevarse, así como estrechar más el vínculo que debe existir entre todos los actores y elementos que configuran el procedimiento, trabajando conjuntamente en busca de una verdad procesal más apegada a la realidad a través del cumplimiento de los deberes y obligaciones que tienen las partes para con ellas, evitando en lo posible dilatar o trabar el proceso”.

Corrales (2018) señaló sobre “los criterios en la estimación de la prueba, son los parámetros abstractos de corrección en la graduación de certeza sobre la información que proporcionan los medios de prueba que adopta el Juez para interpretar y calificar los enunciados fácticos que proponen las partes”

Identificar la calificación jurídica en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato.

Con la intención de identificar la calificación jurídica en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato, se observó que según establece “la Ley N° 27469 establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada; según el principio de la primacía de la realidad en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia al primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”

Estos hallazgos guardar relación con lo hallado por Ruiz (2016) en su tesis “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana” concluyendo: “que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de

preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral”.

Paredes (2019) señala que “el contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador, donde el primero presta servicios subordinados para el segundo, recibiendo como contraprestación una remuneración. El trabajador es una persona natural y debe prestar los servicios personalmente, mientras que el empleador puede ser una persona natural o persona jurídica. La prestación de servicios del trabajador puede ser para labores de naturaleza permanente o naturaleza temporal. Si es la primera, conlleva que sus labores sean permanentes; en el caso en que su contrato sea a plazo indeterminado o en caso que sea para labores temporales, conlleva que su contratación sea temporal. Sin embargo, este tipo de contratación se puede desnaturalizar”.

## **VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

En este trabajo se determinó la caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021. Llego a las siguientes conclusiones:

Lo más importante del estudio metodológico fue, que se logró determinar las actuaciones realizadas por los sujetos procesales dentro del plazo establecido por la ley, la claridad en la emisión de las resoluciones, la presentación de los medios probatorios idóneos dentro del procesos y la idoneidad en los hechos jurídicos. Porque luego de realizar el presente trabajo se advierte que se ha podido determinar que el cumplimiento de plazos en el proceso se ha cumplido dentro del término, las sentencias han sido claras, los medios probatorios pertinentes al caso y la calificación jurídica idónea.

Lo que me ayudo a generar la metodología, fue la aplicación de la técnica de la observación y el análisis al expediente judicial sobre sus características más relevantes. Porque me permitió comprender la importancia del derecho laboral, aun mas como un derecho primigenio establecido en la Constitución Política del Perú.

Lo más difícil en la generación de la metodología fue la poca información existente sobre el tema en otros países, observando que en nuestro estado se vulneran en gran magnitud los derechos laborales.

### **Objetivos específicos**

Se ha identificado que las características de los plazos del Juzgado de Investigación Preparatoria de Coronel Portillo, se cumplieron en el plazo, constatándose

puntualmente con las resoluciones que se evidencian en el expediente y que las partes fueron notificadas como corresponde. En el Ministerio Público, se ha cumplido salvo en la investigación preparatoria en la que se pidió ampliación de plazo; a nivel de juzgado los plazos se cumplieron en todas sus etapas con regularidad, Luego de ello podemos decir que: Las características del proceso de acción contencioso administrativo, desarrollado en el Expediente N° 0257-2016-0-2402-JR-LA-01, se han cumplido dentro del plazo.

Se ha identificado también la claridad y pertinencia de las resoluciones decisorias sentencias de primera y segunda instancia, en la primera instancia luego de la exposición de hechos y motivación de derecho falló declarando fundada la demanda y confirmando en la segunda instancia.

Asimismo, se ha cumplido con identificar los medios probatorios y la pertinencia entre de pretensiones planteadas en el proceso. advirtiendo que los medios de prueba admitidos y actuados, han sido pertinentes al tipo penal y a las decisiones finales tomadas por los magistrados en primera y segunda instancia, destacando como pruebas la colaboración eficaz en el delito de peculado, que se respaldan en la motivación de la veracidad de las pruebas a fin de salvaguardar el interés tutelado.

Finalmente se ha cumplido con identificar idóneamente, la calificación jurídica de los hechos para sustentar el proceso, de Acción contenciosa Administrativa, determinándose claramente que la aplicación correspondiente el mismo que se ha materializado al momento de la calificación de los hechos por parte del Juzgado y en su aplicación al emitir la decisión final en la sentencia de primera instancia y su confirmación en todos sus entremos en la sentencia de segunda instancia.

## **6.2. Recomendaciones**

En este trabajo se determinó caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021. Se recomienda:

- a) Los plazos dentro del proceso laboral en ocasiones no se logran cumplir adecuadamente, considero que los entes encargados de administrar justicia deben de multar o llamar la atención para quienes solo obstruyan el desarrollo del proceso.
- b) Respecto a la claridad, si se evidencia un correcto uso del lenguaje, pudiendo mejorar y las orientaciones que sean necesarios en caso las partes posean cierta duda y los abogados defensores no puedan esclarecerlas.
- c) Los medios probatorios son un instrumentos de gran importancia dentro del proceso, por cual el juez debe ser más minucioso al momento de tomarlo en cuenta para emitir una sentencia.
- d) La correcta calificación jurídica del proceso laboral por despido arbitrario. Permitirá a que la juventud investigadora, a abordar este tipo de materia con la finalidad de profundizar el conocimiento al respecto, alineando perspectivas de mejor actitud y la adquisición de herramientas con las cuales se pueda afrontar con mayor eficacia la comisión de los delitos que afectan, a la sociedad.

## Referencias Bibliográficas

- Abad, S. y Morales, J. *El derecho de acceso a la información pública-privacidad de la intimidad personal y familiar*. Lima: Gacta Jurídica, 2005.
- Acosta, C., y G. Huarote. « Plazos en el Derecho de Acción a razón de la Caducidad en Casos de Despido Arbitrario.» tesis pre grado para optar título de Abogada, Universidad Autónoma del Perú, 2017.
- Alvarez, A.  
[https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod\\_resource/content/1/Procesal3.pdf](https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod_resource/content/1/Procesal3.pdf)  
. s.f. (Alvarez, s.f.) (último acceso: 27 de 04 de 2021).
- Alfaro, R. *Diccionario práctico de Derecho Procesal Civil*. Lima: Grijley, 2006.
- Arevalo, J. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Grijley, 2008.
- Arévalo, J. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: RODAS, 2013.
- Arque, R. « Evolución del Despido Incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.» , tesis pre grado para optar título de Abogada, Puno, Universidad Nacional del Altiplano, Juliaca- Callomani, 2017.
- Ávalos, O.V. *Comentario a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Juristas Editores, 2011.
- Bábreaga, J. *Instituciones del Derecho Procesal Civil*. Panameña: Editorial Jurídica, 1998.
- Campos, D. *Derecho Procesal Laboral*. Bogota: Editorial Temis, 2003.
- Campos, W. 2010. <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>.
- Caro, J. «Situaciones que ameritan Protección Legal a los Trabajadores de Confianza Frente al Despido Laboral en el Sector Público, tesis pre grado para optar título de Abogado,» Tesis pre grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2019.
- Carretero González, Cristina. «La claridad y precisión de la resoluciones judiciales: de la tendencia a la exigencia.» *Universidad Pontificia* . 2017. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/20529> (último acceso: 2021).
- Castillo, L. s.f.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5/Art%C3%ADculo+La+desnaturalizaci%C3%B3n+es+un+hecho+o+una+pretensi%C3%B3n+-+Dr.+Victor+Castillo+Leon.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5>.

- Centty, D. 2006. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20ANALISIS.htm> (último acceso: 22 de 01 de 2021).
- Ch., León. A. *Desnaturalización del contrato en el derecho laboral Peruano*. Tesis para optar título de abogado, Huacho: Universidad San Pedro, 2018.
- Coca Guzmán, Saul. *Legis.pe Pasión por el Derecho*. 2021. <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/>.
- Corrales Melgarejo, Ricardo. *Amitai*. 2018. <https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/> (último acceso: 2021).
- Couture, E.J. *Vocabulario Jurídico*. Buenos Aires: Depalma, 1983.
- Cruz Villegas, Willian Jhoel. «Vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica de los trabajadores, cuya pretensión no supere las 10URP.» *Universidad Cesar Vallejo*. 2018. [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ds-bHAmRLEEJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28040/cruz\\_vw.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ds-bHAmRLEEJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28040/cruz_vw.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d) (último acceso: mayo de 2021).
- Dávila Quiróz, Estefani Renee. «La carga de la prueba en el procesodimiento laboral ecuatoriano.» *Universida Internacional de SEK*. 2013. (último acceso: 2021).
- García, J. «Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, tesis pre grado para optar título de Abogada,» Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2017.
- Gómez, F. *Contrato de Trabajo*. Lima: adrus editores, 2016.
- Herández, R., C. Fernández, y P. Baptista. *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mac Graw Hill, 2014.
- Huanayque, J. «Análisis de los Criterios Interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su Aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, Tesis pre grado,» Tesis pre grado, Universidad de San Agustín de Arequipa, 2017.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. «Situación laboral de Lima Metropolitana.» Informe trimestral-enero, febero y marzo del 2021, INEI, Lima, 2021.
- Jurídica, Enciclopedia. s.f. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/audiencia/audiencia.htm> (último acceso: 27 de 04 de 2021).
- Ledesma, M. *La conciliación*. Lima: Legrima, 1996.

- Lenise Do Parado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L., & Reséndiz González, E. «El Diseño de la investigación cualitativa.» *Seri PLATEX Salud y Sociedad 2000*, n° N° 09 (2008): 87-100.
- Mejía, J. *Sobre la investigación cualitativa, Nuevo concepto y campos de desarrollo*. [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf), 2004.
- Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. «Región Ucayali: panorama laboral.» Informe Anual sobre ocupación, 2019.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2014. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME\\_ANUAL\\_EMPLEO\\_ENAHO\\_2014.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. «LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EN LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.» Comentario del mes, Lima, 2011.
- Montenegro Timón, Juan Diego. *Universidad Católica de Colombia*. 2018. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23058>.
- Ñaupas, H., E. Mejía, y E. y Villagómez, A. Novoa. *Metodología de la investigación científica y Elaboración de Tesis*. 3ra. Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013.
- Organización Internacional de Trabajo, OIT. 20 de 01 de 2020. <https://www.portafolio.co/economia/la-oit-alerta-sobre-aumento-del-desempleo-mundial-en-2020-537263>.
- Organización Mundial de Trabajo. 02 de 07 de 2020. <https://www.france24.com/es/20200701-oit-latinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19> (último acceso: 26 de 04 de 2021).
- Ortiz Ramos, Borys Patricio. *Unidad Académica de Ciencias Sociales*. 2017. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11543>.
- Ortiz, J.J. «Sujetos procesales.» *Ratio Juris* 5, n° 10 (2010): 49-63.
- Pacaya Angulo, Marita Esther. *Universidad Nacional de Ucayali*. 2018. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3539?show=full>.
- Paredes Infazón, Jelio. *legis.pe Pasion por el derecho*. 2019. <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/> (último acceso: 2021).
- Paucar, E. *Metodología y tesis*. Lima: Gamarra, 2020.
- Pla Rodríguez, A. *Los Principios del derecho de trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1978.

- Rodríguez, A.R. 04 de 03 de 2012.  
<http://docencialopez.blogspot.com/2012/03/caracteristicas-del-proceso-laboral.html> (último acceso: 28 de 04 de 2021).
- Rodríguez, E. *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Grijley, 1998.
- Ruffino, Maria Estela. *Conceptos.de*. 2020. <https://concepto.de/derecho-procesal/>.
- Ruiz Pacheco, Luis Fernando. *Universidad Católica San Pablo*. 2016.  
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mH5SVw3LwbcJ:h>  
[https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ\\_PACHECO\\_LUI\\_DES.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d).
- Sagátegui, P. *Instituciones y Normas de Derecho Procesal Civil*. Lima: San Marcos, 1993.
- Shereiber Barba, Félix Arias, Iván Ortíz Sánchez, y Antonio Peña Jumpa. «El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur.» *Revista de Estudios de la Justicia*. 2017.
- Supo, J. 2012. <http://seminariosdeinvestigación.com/tipo-de-investigación/>. (último acceso: 2013 de 11 de 23).
- Vinatea, L. *LOS ALEGATOS EN EL NUEVO PROCESO LABORAL*. s.f. (último acceso: 27 de 04 de 2021).

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Pertinencia entre los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.
Proceso de reposición por despido arbitrario en el Expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali, 2021	Mediante Resolución N° 04 del 20 de Setiembre del 2016 Sentencia de primera Instancia y Resolución N°09 del 02 de marzo del 2017 Respecto a la sentencia de primera y segunda instancia se advierte claridad. Todas son claras. <u>Procesal.</u> Según Machicado (2009), es el lapso de tiempo en que debe realizarse un acto procesal (CPC, 89, 140, 257, 298, 309, 310, 688, 780). Por ejemplo el lapso de prueba en un proceso ordinario de hecho (POH) es de 10 a 50 días (CPC, 370).  De acuerdo al tipo de proceso.  Vía procesal.	León (2008), menciona que la claridad es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.	Pertinencia entre los medios probatorios Se observa la pertenencia de los medios de prueba admitidos a trámite: Por parte del Demandante Documentales  Por la parte de la demandada ninguno	En general, se trata de la ubicación de una situación de hecho en una norma o concepto jurídico. En derecho Laboral, es la identificación del hecho delictivo cometido por el imputado en el marco del derecho Laboral aplicable. Es el acto por el cual se verifica la concordancia de los hechos materiales perpetrados por la demandada con el texto legal, a fin de determinar las consecuencias legales a aplicar. concluyó que la calificación jurídica aplicable era de PROCESO DE REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, en virtud de las pruebas promovidas en el juicio”

## Anexo 2: Declaración de compromiso ético y no plagio

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso laboral sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00257-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc., que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

*Pucallpa 06 de junio del 2021*



-----  
Canchumanta Montes, Karen Sofia  
ORCID 0000-0002-1498-1079  
DNI: 44372474

### Anexo 3. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
Nº	Actividades	Año 2021								Año 2022							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación		X	X	X	X											
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación de instrumento de recolección de Datos					X	X										
7	Recolección de datos					X	X										
8	Presentación de Resultados					X	X	X	X								
9	Análisis e Interpretación de los Resultados							X	X								
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X				
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X		
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X	X	
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	X	X
14	Redacción de artículo científico															X	X

## Anexo 4. Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	80.00	1	80.00
• Fotocopias	30.00	2	60.00
• Empastado	25.00	1	25.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	15.00	1	15.00
• Lapiceros	1.00	3	3.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			283.00
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% ó Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			935.00

(\*) Pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del trabajo




# 13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 150 palabras)

## Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.