



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE  
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO MODAL POR  
INCREMENTO DE ACTIVIDADES Y REPOSICIÓN POR  
DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 00297-  
2016-0-0201-JR-LA-01; JUZGADO ESPECIALIZADO DE  
TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE  
ANCASH, PERÚ.2017**

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

**AUTOR**

**JESUS RAMIRO GONZALES BORJA**

**ASESORA**

**URPY GAIL DEL CARMEN ESPINOZA SILVA**

**HUARAZ – PERÚ**

**2018**

**JURADO EVALUADOR Y ASESOR (A)**

-----  
**Mgtr. TREJO ZULOAGA, Ciro Rodolfo**  
**Presidente**

-----  
**Mgtr. GONZALES PISFIL, Manuel Benjamin**  
**Miembro**

-----  
**Mgtr. GIRALDO NORABUENA, Franklin Gregorio**  
**Miembro**

-----  
**Abg. ESPINOZA SILVA, Urpy Gail Del Carmen**  
**Asesora**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su apoyo moral e incondicional y quienes hicieron posible de seguir superándome para lograr ser una gran persona y buen profesional.

**JESUS RAMIRO**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento sincero:

- A Dios por darme la vida de seguir el camino justo de la verdad y de haber culminado el Proyecto de Investigación.
- A la Universidad los Ángeles de Chimbote, Alma mater de profesionales, investigadores e innovadores por excelencia que abrió sus puertas para mi formación profesional.
- A mi Maestro quién me guió en el camino del conocimiento y la investigación en bien de mi formación profesional.
- Al Poder Judicial, por su gran apoyo en brindarnos la información respectiva, sobre el tema de investigación.

## RESUMEN

El presente Proyecto de Investigación tiene como objetivo general, determinar la CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO MODAL POR INCREMENTO DE ACTIVIDADES Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, PERÚ.2017, es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la caracterización del proceso judicial del expediente en estudio, en términos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos, fueron cumplidos en su mayoría, en conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes respectivamente.

**Palabras claves:** Características, despido incausado, proceso y reposición.

## **ABSTRACT**

The main objective of this Research Project is to determine the CHARACTERIZATION OF THE PROCESS ON DENATURALIZATION OF THE MODAL CONTRACT FOR THE INCREASE OF ACTIVITIES AND REPOSITION BY SEIZURE WITHOUT SEIZURE, IN RECORD No. 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; SPECIALIZED COURT OF LABOR OF HUARAZ, JUDICIAL DISTRICT OF ANCASH, PERU.2017, it is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The data collection was carried out from a selected file by means of convenience sampling, using the techniques of observation and content analysis, validated by expert judgment. The results revealed that the characterization of the judicial process of the file under study, in terms of: compliance with deadlines, clarity of the resolutions, application of the right to due process, pertinence of the evidence and legal classification of the facts, were fulfilled in majority, in accordance with the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, respectively.

**Keywords:** Characteristics, uncaused dismissal, process and replacement.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
JURADO EVALUADOR Y ASESORA .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT .....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE RESULTADOS .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	14
2.1. Antecedentes .....	14
2.2. Bases Teóricas .....	16
2.2.1. El trabajo .....	16
2.2.2.1.1. Concepto.....	16
2.2.2.1.2. El trabajador .....	16
2.2.2.1.3. El empleador .....	16
2.2.2.1.4. Derecho del trabajo .....	16
2.2.2.1.5. Principios del derecho del trabajo .....	16
2.2.2. Contrato de trabajo .....	18
2.2.2.1. Concepto.....	18
2.2.2.2. Elementos .....	18
2.2.2.3. Formas de contratación laboral.....	18
2.2.2.4. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido .....	19
2.2.2.5. Contratos de trabajo sujetos a modalidad .....	19
2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo.....	19
2.2.3. El despido .....	19
2.2.3.1. Concepto.....	19
2.2.3.2. Características.....	20
2.2.4. El despido arbitrario .....	20
2.2.5. El debido proceso .....	20
2.2.5.1. Principios procesales aplicables al proceso laboral .....	21
2.2.5.2. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497.....	22

2.2.5.3. Fines del proceso laboral .....	22
2.2.6. El debido proceso .....	23
2.2.6.1. Concepto .....	23
2.2.6.2. Elementos del debido proceso .....	23
2.2.7. La pretensión .....	23
2.2.7.1. Concepto .....	23
2.2.7.2. Elementos de la pretensión .....	24
2.2.7.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio .....	24
2.2.8. La prueba .....	24
2.2.8.1. Concepto .....	24
2.2.8.2. Principios que regulan la prueba .....	25
2.2.8.3. Objeto de la prueba .....	25
2.2.8.4. Clases de medios probatorios.....	26
2.2.8.5. Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios .....	26
2.2.8.6. Las pruebas de oficio .....	26
2.2.8.7. Audiencia de Pruebas.....	27
2.2.9. La resolución judicial.....	27
2.2.9.1. Clases de resoluciones judiciales .....	27
2.2.9.1.1. El Decreto .....	27
2.2.9.1.2. El Auto.....	28
2.2.9.1.3. La Sentencia.....	28
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	29
III. HIPÓTESIS .....	32
IV. METODOLOGÍA .....	33
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	33
4.2. Diseño de investigación.....	35
4.3. Unidad de análisis.....	36
4.4. Definición y operacionalización de la variables e indicadores.....	36
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	38
4.6. Procedimiento de recolección y plan análisis de datos.....	38
4.7. Matriz de consistencia .....	40
4.8. Principios éticos.....	42
V. RESULTADOS .....	43
5.1. Respecto del cumplimiento de plazos.....	43

5.2. Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia.....	43
5.3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso .....	43
5.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios .....	43
5.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos.....	43
VI. CONCLUSIONES .....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	46
ANEXOS .....	50
Anexo 1. Evidencia para acreditar la preexistencia del proceso judicial en estudio – transcribe la sentencia – con nombres codificados.....	51
Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: guía de observación .....	82
Anexo 3. Declaración de compromiso ético.....	83

## **ÍNDICE DE RESULTADOS**

1. Respecto del cumplimiento de plazos.....	43
2. Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia.....	43
3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso .....	43
4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios .....	43
5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos.....	43

## I. INTRODUCCIÓN

La administración de Justicia a nivel internacional, es uno de los temas que ha creado mayor controversia en la confiabilidad de cada uno de los habitantes de cada país; sin embargo en cierto modo se tiene que valorar lo que hacen los Estados por cumplir con esta labor por medio de su carta magna o constitución política, otorgando a ciertas Instituciones el poder de hacer cumplir coercitivamente la ley y que son administrados con justicia, por el Poder Judicial porque son asuntos de su competencia, tal y como los dice el Artículo 138° de la Constitución Política de nuestro País: ***“La potestad de administrar justicia... se ejerce por el Poder Judicial... Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior”***, pero ¿LA FORMA DE ADMINISTRAR JUSTICIA POR PARTE DE ESTOS ÓRGANOS JERÁRQUICOS Y JURISDICCIONALES ES ADECUADO Y TRANSPARENTE?, es una interrogante que como investigador y los ciudadanos se hacen debido a que los procesos y resultados de estos juicios que emana los administradores de Justicia, refleja preferencias políticas, económicas, entre otros y que deben considerar la lógica con respecto de cómo se llevó el proceso.

Asimismo, en la región de Ancash, la administración de justicia es un tema que escapa de críticas, desafíos y aprecios, plasmando en el presente un caso concreto de administración de justicia, sobre la “Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017”.

Asimismo este proyecto está conformado por seis capítulos, que a continuación describiremos de manera general; Capítulo I: Introducción donde se va a desarrollar el planteamiento de la investigación, planteamiento del problema, objetivos y justificación; en el Capítulo II: Revisión de la literatura, centrándonos en los antecedentes, bases teóricas y marco conceptual; Capítulo III: Hipótesis; Capítulo IV: Metodología, que será detallado por el tipo, nivel y diseño de investigación, el universo y muestra, definición y operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos, plan de análisis, matriz de consistencia y los principios éticos que se va a manejar en el desarrollo del proyecto; Capítulo V: Resultados y el análisis de los mismo y el Capítulo VI, donde se describirá las conclusiones.

El presente trabajo será desarrollado en base al expediente, que dará inicio a todo el cuerpo del mismo, considerando a la vez la transparencia o no que realiza la Administración de Justicia en relación al proceso que se llevó y que se consideró en la reposición por despido incausado. De la misma forma esta investigación le será de gran ayuda para poder tomar este proyecto como antecedente para cualquier trabajo que pueda realizar en semejanza con el mismo; y enriquecer sus amplios conocimientos que le van a dar una perspectiva más y diferente de acuerdo a la normativa vigente y como el Poder Judicial emana justicia al emitir sus fallos, siguiendo los parámetros que las normas le otorgan.

Asimismo, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017?

Para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos:

**General:** Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017.

### **Específicos**

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos, en el proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017.
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad, del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017.
3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por

despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017.

4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas, en el proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017.
5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas, en el proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017.

De la misma forma la justificación de la investigación se justifica en que existe la necesidad de determinar las características del proceso sobre sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N°00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017; analizando, comparando y estimando el mismo, para lograr conocer de cómo se llevó a cabo el proceso en general de esta demanda, pues así conoceremos las deficiencias que pudo haberse dado en la parte expositiva y considerativa.

En este orden, el presente trabajo se realizará de acuerdo a la normatividad interna de la universidad, tendrá como objeto de estudio un proceso judicial cierto, que registra evidencias de la aplicación del derecho; asimismo, entre las razones que impulsan a profundizar el estudio de éste ámbito de la realidad son diversos hallazgos que dan cuenta de la existencia de una situación problemática.

En cuanto al presente estudio, se trata de una propuesta de investigación derivada de la Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho, cuyo fin último es profundizar el conocimiento en las diversas áreas del derecho.

Finalmente, el proyecto de investigación se ajustará al esquema del anexo número 4 del reglamento de investigación versión 9, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH Católica, 2017), en la parte preliminar se observará el título de la tesis

(Carátula); seguido del contenido o índice y, el cuerpo del proyecto comprenderá: 1) La introducción. 2) El planeamiento de la investigación, conformada por: el planteamiento del problema (incluida la caracterización y enunciado del problema); los objetivos y la justificación de la investigación. 3) El marco teórico y conceptual (con inclusión de los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la hipótesis). 4) La metodología (incluirá el tipo, nivel, diseño de la investigación; unidad de análisis; la definición y operacionalización de la variable e indicadores; técnicas e instrumentos; plan de recolección y análisis de datos; la matriz de consistencia lógica y, principios éticos. 5) Las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Asimismo, este proyecto va a ser útil, para que como futuros abogados demos énfasis en el debido proceso de cualquier caso que podríamos llevar y también para que los Jueces de primera y segunda instancia no obvien elementos importantes que están dentro del proceso y que es sustancial considerar antes de emitir sentencias.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. ANTECEDENTES

Mattio (2000) en Argentina, investigó: “Problemas Actuales de la Justicia: Democracia, Necesidad de Independencia de Poderes” y sus conclusiones fueron: Que la Justicia durante mucho tiempo ha sido considerada como el último garante de los derechos de las personas gozando de respeto y consideración. Pero según un estudio realizado en 1994 por el Instituto Gallup de Argentina “La justicia padece actualmente una profunda crisis de credibilidad dentro de la sociedad. Esta falta de credibilidad genera en la población opiniones negativas que apuntan, principalmente, a la excesiva lentitud o demora en la resolución de las causas y a su creciente politización. A los ojos de la población la justicia deja entonces de cumplir su función esencial: deja de ser justa y equitativa. A su vez, este deterioro provoca una marcada sensación de desprotección. La gran mayoría de la gente se siente poco o nada amparada por la justicia y sostiene que ésta no salvaguarda sus derechos sino que sólo favorece a los más ricos y poderosos”.

En Venezuela: **(Cortez, 2008)** en “Alcance de la libre apreciación de la prueba como sistema de valoración probatoria en el proceso penal venezolano” en sus conclusiones sostuvo: En base a los objetivos desarrollados a lo largo de esta investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Los sistemas de valoración acogidos y estudiados por la doctrina son: la íntima convicción, tarifa legal y la sana crítica.

La íntima convicción se caracteriza por una ausencia total de un orden normativo sobre la forma de otorgarle valor a las pruebas y, además el órgano decisor no tiene el deber de dar los fundamentos y razones que lo motivaron para dictar sentencia. El juzgador o jurado percibe la prueba, se forma su particular criterio sobre el resultado de la misma y decide por su convicción íntima, por lo que le dicta su conciencia. Entre tanto el sistema de tarifa legal el juzgador tiene muy poco margen para decidir por su convencimiento personal y solo puede hacerlo con sujeción a la tasación previamente establecida en la ley, aun cuando esté convencido de lo contrario, aún cuando para él de las pruebas surja lógica y racionalmente una conclusión contraria. Y en cuanto al Sistema de Sana Crítica se caracteriza por la inexistencia absoluta de dogmas legales sobre la forma en que se deben probar los hechos y sobre el valor que debe otorgársele a cada prueba, lo que significa un árbitro absoluto del juzgador, ya que se le impone

también de explicar, razonar el porqué de esa valoración que le dio a cada prueba, debiendo hacerlo conforme a los principios de la sana crítica racional, siguiendo los lineamientos de la psicología, la experiencia común, las reglas de la lógica, que son las del recto entendimiento humano.

2. La libertad de medios de pruebas no significa arbitrariedad en el procedimiento probatorio, pues a este se le concibe como una forma de asegurar la eficacia de la prueba y los derechos de las partes.

Cada prueba se ajustará al trámite asignado, y cuando se quiera optar por un medio expresamente regulado que sea analógicamente más aplicable, según la naturaleza y las modalidades de aquel. El principio de libertad probatoria en relación con los medios de pruebas admite algunas excepciones, en primer lugar, no corresponde admitir medios de prueba, no corresponde admitir medios de prueba que afecten la moral, expresamente prohibidos, incompatibles con el sistema procesal venezolano.

3. En cuanto al alcance del sistema de libre apreciación de la prueba, el artículo 22 del código orgánico Procesal Penal (2011), prevé la libre convicción del juez para la apreciación de las pruebas, pero la sujeta a la aplicación de las reglas de la lógica, los conocimientos científicos o las máximas de experiencia.

No se trataba pues, simplemente, de una apreciación libre del juez; sino, que esta debe ser libre pero razonada, aplicando la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de experiencias. El ser libre esa convicción del juez quiere decir que no está condicionada por la predeterminación que el legislador le hace señalándole una regla expresa de valoración.

4. Finalmente, la actividad probatoria es importante en virtud de que la prueba es el medio más confiable para descubrir la verdad real, y, a la vez, la mayor garantía contra la arbitrariedad de las decisiones judiciales. La convicción de culpabilidad necesaria para condenar únicamente puede derivar de los datos probatorios legalmente incorporados al proceso: son las pruebas, no los jueces, las que condenan; ésta es la garantía.

## **2.2.BASES TEORICAS**

### **2.2.1. El trabajo**

#### **2.2.1.1. Concepto**

Toda acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias.

Desde el punto de vista individual es todo lo que le hombre hace para su satisfacción alegría y bienestar; toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, así como alcanzar la riqueza material y espiritual para el mismo. (<http://conceptosdefincion.de.trabajos/trabajos>, 2011).

#### **2.2.1.2. El trabajador**

Es la persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, comprende el socio trabajador de una cooperativa de trabajadores. (Pioner Laboral Sección D, Gaceta Jurídica , 2014) D.S.Nº018-2007-TR.

#### **2.2.1.3. El empleador**

Toda persona natural empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad y regular o de hecho, institución privada o empresa del estado que rigen una obligación a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación.

Aquel que pague pensiones, cesantías o invalidez, sobrevivencia o cualquier otro tipo de pensión. (Pioner Laboral Sección D, Gaceta Jurídica, 2014).

#### **2.2.1.4. Derecho del trabajo**

El derecho del trabajo es la respuesta jurídica que el Derecho da a un fenómeno social relevante. Se da una relación jurídico-económica de un carácter contractual entre dos partes. (Roca Lizarzaburu & Popuche Llontop, 2014).

#### **2.2.1.5. Principios del derecho del trabajo**

Los principales son:

**Principio de contradicción:** Se encuentra su fundamento constitucional en la tutela jurisdiccional Art.193 de la Constitución, y de allí se deducen las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción, derecho a la defensa, motivación y congruencia de sentencias. Lo cual está reconocido como un fundamento del

proceso laboral; lo cual se obliga al juez a que observe el debido proceso y la tutela jurisdiccional.

**Igualdad:** No es suficiente que el juez escuche a las partes y con ello se da el principio de contradicción, sino para que sea efectiva se deben dar las suficientes armas es decir la igualdad en oportunidades. En este principio se está dando en el art.22 de la Constitución ante la ley. Es por esta razón no está demás que las reglas jurídico-procesales laborales estén ligadas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

**Inmediación:** Los trámites en el proceso deben ser inmediatos, y el juez es el único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales. Lo cual debe estar presente en las audiencias y en la actuación de pruebas, lo cual en el art.24 la ley es clara es el juez el cual debe resolver y sentenciar en el menor plazo posible.

**Oralidad:** Es un postulado organizativo de los tramites del procedimiento, no debemos entender que se ha proscrito la escritura. No puede existir un proceso completamente oral sin la necesidad de por en riesgo algunos principios como el de contradicción o igualdad de armas entre las partes.

**Concentración:** Lo que busca este principio es diferir cualquier incidente a su solución en la sentencia final, ya que de lo contrario se estaría paralizando el procedimiento. El juez decide que incidente puede solucionar en su sentencia o cual aumenta un pronunciamiento previo. (Arce Ortiz, 2013).

**Celeridad:** Según **Chocron 2001**, Los procesos deben realizarse con rapidez, no puede ir en detrimento del comportamiento diligente, es el juez quien atiende este postulado cuando cumple con los términos o plazos que están dispuestos en la norma procesal lo cual este principio se ve potenciada por la oralidad. (p.26)

**Economía procesal:** Los actos deben ser lo menos posibles para llegar al fin del procedimiento, el juez no debe aceptar hechos y menos medios probatorios que sean pertinentes o irrelevantes para la causa.

**Veracidad:** La veracidad se simplifica como una relación en el trámite de todo proceso. Las partes deben aportar hechos veraces y abstenerse de aportar hechos falsos o simulados, lo cual también se debe aplicar a medios probatorios existentes,

este principio impone que se debe actuar de buena fe por parte de las partes. (Arce Ortiz, 2013).

## **2.2.2. Contrato de trabajo**

### **2.2.2.1. Concepto**

En el contrato de trabajo se genera una relación de trabajador, empleador donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio de un pago de una retribución, se da una situación jurídica con características y consecuencias. (Roca Lizarzaburu & Popuche Llontop, 2014)

### **2.2.2.2. Elementos**

Son tres los elementos indispensables: Prestación personal del servicio; lo que implica la realización de una labor por parte de una persona natural a otra.

Dependencia o subordinación: Se traduce en la facultad del empleador para exigir en el cumplimiento de órdenes, horarios y cantidad de trabajo se incluye la imposición de reglamentos.

Remuneración o salario. Consiste en la retribución por el servicio prestado. (<http://noticias.universia.next.co>, 2017).

### **2.2.2.3. Formas de contratación laboral**

Existen 4 formas de contratación laboral sujetos a modalidad.

**a) Sujetos a modalidad:** Aquellos contratos que pueden celebrarse cuando lo requiera la empresa o la necesidad del mercado.

**b) Contratos de naturaleza temporal:** Aquellos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad o por necesidad del mercado o por reconversión temporal.

**c) Contratos de naturaleza accidental:** Aquellos que se celebran de forma ocasional por suplencia o de emergencia.

**d) Contratos para obra o servicio:** Es un contrato específico contrato por termintencia o temporadas. (Gaceta Jurídica, Pioner Laboral, 2014).

#### **2.2.2.4. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido**

Es aquel contrato que tácitamente se da en toda relación laboral. (Gaceta Jurídica, Pioner Laboral, 2014)

#### **2.2.2.5. Contratos de trabajo sujetos a modalidad**

Es aquel contrato pueden celebrarse ante la necesidad del mercado en cuanto a la empresa requiera mano de obra para el cumplimiento de una determinada labor. Pueden celebrar estos contratos las empresas privadas, así como las del Estado. (www.rodriuezvelarde.com.pe/pdf/libro2\_parte5\_cap2.pdf, s.f.)

#### **2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de la extinción son muy variadas.

#### **Causas de extinción**

- a) Fallecimiento del trabajador o el empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio.
- d) Mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) Invalidez absoluta y permanente.
- f) La jubilación.
- g) El despido en los casos y forma permitidos por la ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva en las causas y formas permitidas por la presente ley. (Gaceta Jurídica, Pioner Laboral, 2014).

### **2.2.3. El despido**

#### **2.2.3.1. Concepto**

Blancas (2002) citando a García sostiene que el despido es el acto unilateral que proviene de la voluntad del empleador, en virtual del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

El despido es una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Se caracteriza, porque se funda exclusivamente en la voluntad del empleador.

#### **2.2.3.2. Características**

Desde el punto de vista de Montoya Melgar, citado por Blancas (2002) el despido es un acto que evidencia las siguientes características, los cuales son:

- Proviene exclusivamente de la voluntad del empleador. No depende del trabajador.
- Es un acto constitutivo, no se propone se ejecuta únicamente.
- Es un acto recepticio. La decisión del empleador debe ser comunicada al trabajador.
- Es un acto que produce la extinción contractual

#### **2.2.4. El despido arbitrario**

El despido incausado se evidencia cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC).

En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

#### **2.2.5. El debido proceso**

El origen del proceso laboral y de los tribunales de trabajo se encuentra en la Ley de Tribunales Industriales de 23 de julio de 1912, que se mantuvo en vigor hasta el Código de Trabajo de 1926. Los Tribunales Industriales fueron suprimidos por el Decreto de 13 de mayo de 1938, dando paso a las Magistraturas de Trabajo y al Tribunal Central de Trabajo. Unas y otro fueron sustituidos en 1989 por los Juzgados de lo Social, por la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de

Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en aplicación de la LOPJ de 1985 y de la LDYPJ de 1988. Junto a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo constituyen hoy los órganos judiciales del orden jurisdiccional social. La regulación del proceso laboral se ha llevado a cabo a través de diversos textos, como fueron los publicados en los años 1958, 1963, 1966, 1973 y 1980. 1990 y 1995. Actualmente el proceso laboral se regula en La Ley 36/2011 de 10 de octubre, Ley reguladora de la Jurisdicción Social (BOE11/10/2011) 11/10/2011) que entró en vigor el 11 de diciembre de 2011. (Lluch Corell, 2011,p.26).

### **2.2.5.1. Principios procesales aplicables al proceso laboral**

#### **-Principio tutelar del trabajador**

Para este contenido tutelar el legislador dispone de un estatuto protector del trabajador, como normas de orden público, que establece mínimos irrenunciables, en materia de remuneraciones, higiene y seguridad, descansos, capacidad laboral, feriado, término de contrato, etc. Se trata del derecho individual del trabajo. Asimismo, el trabajador reconoce y promociona el momento colectivo cuando los trabajadores se asocian en sindicatos y negocian colectivamente con el empleador. Se trata del derecho colectivo del trabajo. Finalmente, el legislador contempla la vigilancia administrativa de la ejecución del contrato de trabajo por medio de la Dirección del Trabajo. Es el derecho administrativo del trabajo. En resumen, la protección del trabajador es la idea matriz del derecho del trabajo. El derecho del trabajo humaniza las relaciones laborales. (Lluch Corell, 2011)

#### **-Principio de veracidad y primacía de la realidad**

Por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de **irrenunciabilidad de derechos**. (Libertad si, Libertinaje no, 2013)

#### **-Principio de celeridad procesal**

La celeridad procesal no es un principio abstracto: muy por el contrario, es el alma del servicio de justicia. Está claro que la existencia del debido proceso se debe necesariamente a la existencia de una justicia que no puede y no debe prolongar innecesariamente el litigio; ya que la sociedad debe recomponer su paz a través del

proceso en el más breve plazo; y es de su interés que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica se dilucide prontamente. (Libertad si, Libertinaje no, 2013).

#### **2.2.5.2. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497**

Manifiesta Puente Bardales, (2015), ya son clásicos los principios: protector, de irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro-operario, de continuidad, primacía de la realidad, pero también cobran oportuna vigencia los llamados principios operacionales según la ley Destacamos los mencionados en el Art. I de La NLPT:

**1.-Principio de oralidad**, aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra.

**2.-Principio de Inmediación**, señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia.

**3.-Principio de Concentración**, este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis.

**4.-Principio de Celeridad**, este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible.

**5.-Principio de Economía Procesal**, este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales.

#### **2.2.5.3. Fines del proceso laboral**

Resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (Rojas Rodriguez, 2008).

## **2.2.6. El debido proceso**

### **2.2.6.1. Concepto**

El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. (Landa Arroyo, 2012, p.16).

### **2.2.6.2. Elementos del debido proceso**

Según (Consultoría Financiera, técnica y Jurídica "ANC", 2017), entre los elementos que configuran el debido proceso se encuentran:

- a. El derecho a la defensa.
- b. El derecho al juez natural.
- c. La garantía de presunción de inocencia.
- d. El derecho a ser asistido por un traductor o intérprete.
- e. El derecho a un proceso público.
- f. El derecho a la conclusión del proceso dentro de un plazo razonable.
- g. El derecho a recurrir.
- h. El derecho a la legalidad de la prueba.
- i. El derecho a la igualdad procesal de las partes.
- j. El derecho a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable.
- k. El derecho a la motivación y congruencia de las resoluciones,
- l. La garantía del non bis in idem.
- m. El derecho a la valoración razonable de la prueba.
- n. El derecho a la comunicación previa de la acusación.
- o. La concesión al inculcado del tiempo y los medios para su defensa.
- p. El derecho a la comunicación privada con su defensor.
- q. El derecho a que el Estado le otorgue un defensor proporcionado por el Estado cuando el imputado no tuviere medios o no nombrare un defensor particular.

## **2.2.7. La pretensión**

### **2.2.7.1. Concepto**

Para Ascensio Mellado (1997), la pretensión objeto del proceso, se puede definir como: "La petición de una determinada consecuencia jurídica dirigida al órgano jurisdiccional frente a otra persona, fundamentada en unos hechos de la vida que se

afirman coincidentes con el supuesto de hecho de una norma jurídica de la cual se hace derivar la consecuencia pretendida” (Ascensio Mellado, 199, P.109)

La pretensión en consecuencia viene hacer la voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por parte de una persona ya sea natural o jurídica atribuyéndose un derecho frente a otra solicitando le sea otorgado y declarado en la sentencia. (Chanamé Orbe, 2011, p.375).

### **2.2.7.2. Elementos de la pretensión**

Entre los elementos de la pretensión tenemos los siguientes:

- a. Los sujetos. - Son las partes involucradas en el proceso
- b. El objeto. - Constituye el interés en lograr alcanzar en la resolución judicial, el pedido o reclamo sea reconocido por el juez.
- c. La causa. - Es el fundamento de la pretensión en donde esta tiene que ser concreta y precisa señalando el fin que persigue, para así evitar defectos en su fundamentación. (Rioja Bermúdez, 2017).

### **2.2.7.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio**

De acuerdo a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: Reposición de la demandante a su centro de labores (Expediente N° 00297-2016-0-0-0201-JR-LA-01).

## **2.2.8. La prueba**

### **2.2.8.1. Concepto**

Couture (2002), señala que los problemas de la prueba consisten en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba; qué valor tiene la prueba producida. En otros términos: el primero de esos temas plantea el problema del concepto de la prueba; el segundo, el objeto de la prueba; el tercero, la carga de la prueba; el cuarto, el procedimiento probatorio; el último, la valoración de la prueba. Hernando Devis Echandía, procesalista colombiano, dice: Suele hablarse con mayor frecuencia, de que es prueba judicial todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho (p.265).

### **2.2.8.2. Principios que regulan la prueba**

Asimismo, Couture, al hacer referencia a los principios que regulan la prueba indica los siguientes:

- a.** Necesidad de la prueba. Para que se llegue a expedir la decisión judicial, se requiere que sea demostrada por las pruebas aportadas por las partes, o de manera facultativa por el juez.
- b.** Comunidad de la prueba. También, se le conoce como principio de adquisición de las pruebas. Una vez admitido el medio probatorio ofrecido por las partes, ésta pertenece al proceso, no siendo posible el desistimiento, ni la renuncia de la prueba actuada, pues los medios probatorios pasan a ser de la comunidad de las partes.
- c.** Publicidad de la prueba. Las partes deben tener conocimiento del ofrecimiento de las pruebas, con el objeto de objetarlas, si fuera el caso. También, en otro sentido, se considera que este principio sustenta la motivación de la sentencia, pues los justiciables requieren conocer cómo se han valorado los medios probatorios.
- d.** Prohibición del Juez de aplicar el conocimiento privado. Está vedado que el juez supla las pruebas con el conocimiento privado, personal o circunstancial que tenga de los hechos.
- e.** Contradicción de la prueba. Es la aplicación del principio procesal de la contradicción. Cada parte tiene la oportunidad de conocer y discutir las pruebas ofrecidas de la contraparte.

### **2.2.8.3. Objeto de la prueba**

Inmediato y mediato: El objeto inmediato de la prueba es acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de todos los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. El objeto mediato de la prueba es llegar a la verdad de los hechos. (Castro. 2008, p. 345).

Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano

especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos. El objeto de prueba es lo que hay que averiguar en el proceso.

#### **2.2.8.4. Clases de medios probatorios**

Castro (2008), sostiene que los medios probatorios se clasifican en: Típicos (artículo 192), atípicos (193) y sucedáneos de los medios probatorios (artículos 275 y siguientes). Los medios probatorios típicos están regulados en su ofrecimiento, admisión y actuación, siendo los siguientes: La declaración de parte, la declaración de testigos, los documentos, la pericia y la inspección judicial. Los medios probatorios atípicos si bien expresamente no están regulados, pueden ser ofrecidos por las partes, y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permitan lograr la finalidad de los medios probatorios. Por analogía se emplean las reglas de los medios probatorios típicos. Ejemplos: La reconstrucción de los hechos; la huella dactilar. Los sucedáneos de los medios probatorios. La doctrina extranjera lo considera más que meros auxilios de la prueba, como auténticos medios probatorios.

#### **2.2.8.5. Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios**

Calamandrei (2008), sostiene que normalmente, los medios probatorios se ofrecen en la etapa postulatoria, esto es, en la demanda, su contestación; la reconvencción, su absolución. Los medios probatorios extemporáneos son la excepción de lo antes expuesto, cuyos supuestos que se encuentran regulados en el artículo 429 del C.P.C., como son los hechos nuevos y a los mencionados por la otra parte al contestar la demanda. Se prohíbe en los procesos sumarísimos (inciso 4 del artículo 559). Cabe resaltar que es factible ofrecer medios probatorios en la apelación de sentencias (artículo 374 C.P.C.).

#### **2.2.8.6. Las pruebas de oficio**

Bustamante, R. (2001), nos dice que: tal como lo regula el artículo 194 del código procesal civil, indica que las pruebas de oficio son de carácter facultativo y supletorio. Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez, en decisión motivada e inimpugnable,

puede ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes (p.156).

#### **2.2.8.7. Audiencia de Pruebas**

**Cajas (2011) nos dice:** Que está regida por los principios de inmediación, unidad de la audiencia y publicidad de la prueba. La audiencia de pruebas será dirigida personalmente por el juez, bajo sanción de nulidad. A aquella deben concurrir personalmente las partes, los terceros legitimados y el representante del Ministerio Público en su caso. Las personas jurídicas y los incapaces comparecen a través de sus representantes legales. Las partes y terceros legitimados pueden concurrir con sus abogados. Salvo disposición distinta de la ley procesal, sólo si prueba un hecho grave o justificado que impida su presencia, el juez autorizará a una parte a actuar mediante representante.

Si a la audiencia de pruebas concurre una de las partes, ésta se realizará sólo con ella. Si no concurren ambas partes, el juez fijará nueva fecha para su realización. Si en la nueva fecha tampoco concurren, el juez dará por concluido el proceso (artículo 203, modificado por la Ley 26636).

#### **2.2.9. La resolución judicial**

La Resolución Judicial pone fin a un conflicto sea administrativo o judicial, esto lo realiza a través de decisiones debidamente motivadas (Academia de la Magistratura, 2008).

En definitiva, la Resolución Judicial da por concluido un conflicto siempre y cuando este se encuentre debidamente motivado, de lo contrario se encontrará afecto a reclamo impugnatorio.

##### **2.2.9.1. Clases de resoluciones judiciales**

###### **2.2.9.1.1. El Decreto**

Los decretos son también denominados providencias o providencias simples o providencias de mera tramitación o autos de trámite o autos de sustanciación (Hinostroza, 2004).

Echandía (citado por Hinostroza, 2004) expone que las providencias de sustanciación son las que se limitan a disponer un trámite de los que la ley establece para dar curso progresivo a la actuación, se refieren a la mecánica del procedimiento, a impulsar su curso, ordenar copias y desgloses, citaciones y actos por el estilo.

#### **2.2.9.1.2. El Auto**

Echandía (citado por Hinostroza, 2004) sostiene que los autos o providencias interlocutorias, "... son decisiones pronunciadas en el curso de las instancias o del trámite de los recursos extraordinarios de casación y revisión, o para el cumplimiento de la sentencia en el mismo proceso, sobre puntos que no son del simple trámite que contienen alguna cuestión de fondo distinta de resolver sobre las pretensiones de la demanda y las excepciones de fondo o mérito opuestas a ellas y que en ocasiones le ponen fin al proceso, por ejemplo, cuando se declara su perención o caducidad o se acepta una transacción total o el desistimiento de la demanda o del recurso de apelación o casación contra la sentencia.

#### **2.2.9.1.3. La Sentencia**

Rocco (citado por Hinostroza, 2004) refiere que la sentencia es el acto con que el Estado, por medio del órgano de la jurisdicción a ello destinado (Juez de la decisión), aplicando la norma al caso concreto, declara qué tutela jurídica concede el derecho objetivo a determinado interés.

#### **Estructura de la sentencia**

La sentencia se compone de tres partes. Parte expositiva, parte considerativa y parte expositiva.

#### **La Motivación de la Sentencia**

Díaz (citado por Hinostroza, 2004) expone que la motivación judicial consiste en la exposición, coherente y razonada, de las causas que inducen al juez a calificar jurídicamente una situación fáctica o legal que considera acreditada en el proceso. Echandía (citado por Hinostroza, 2004) piensa que la motivación de las resoluciones judiciales que "de esta manera se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para

los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivaciones que en ella se explican.

Según el TC en su expediente N°00037-2012-PA/TC FJ. 31-32 Ha señalado:

De conformidad con el artículo 139.3° de la Constitución, toda persona tiene derecho a la observancia del debido proceso en cualquier tipo de procedimiento en el que se diluciden sus derechos, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica. Como lo ha enfatizado este Tribunal, el debido proceso, tanto en su dimensión formal como sustantiva, garantiza el respeto de los derechos y garantías mínimas con que debe contar todo justiciable para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia.

Pero el derecho fundamental al debido proceso, es recordarlo, se caracteriza también por tener un contenido, antes bien que unívoco, heterodoxo o complejo. Precisamente, uno de esos contenidos que hacen parte del debido proceso es el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, reconocido en el artículo 139.5° de la Constitución.

Resumidamente, la motivación de la sentencia es donde el Juez expondrá las razones de hecho que deben expresar la verdad jurídica, es decir aquellos hechos relevantes del litigio que han quedado probados en el proceso, y se resolvieron de forma justa y razonable emitiéndose una resolución.

### **2.3.MARCO CONCEPTUAL**

#### **Calidad**

Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

#### **Carga de la prueba**

Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad

de la parte interesada de probar su proposición/ Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

### **Derechos fundamentales**

Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

### **Distrito Judicial**

Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

### **Doctrina**

Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas.

Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

### **Expresa**

Claro, evidente, especificado, detallado. Expresado, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

### **Expediente**

Es la carpeta material en la que se recopilan todas las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012). En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013).

**Evidenciar**

Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Jurisprudencia**

Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia de la Lengua Española, 2001). Se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, 1998).

**Normatividad**

La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad (Definiciones, 2011).

**Parámetro**

Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Variable**

Es la expresión simbólica representativa de un elemento no especificado comprendido en un conjunto. Este conjunto constituido por todos los elementos o variables, que pueden sustituirse unas a otras es el universo de variables. Se llaman así porque varían, y esa variación es observable y medible.

### **III. HIPÓTESIS**

El proceso judicial sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la demanda en el proceso en estudio.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

**4.1.1. Tipo de investigación.** La investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto).

**Cuantitativo.** Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo del presente trabajo se evidencia como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa la revisión de la literatura; que facilitó 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.

**Cualitativo.** Porque la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo del presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación 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 presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

**4.1.2. Nivel de investigación.** Es exploratorio y descriptivo.

**Exploratorio.** Porque la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotada respecto del objeto de estudio, por el contrario, el proceso judicial es un contexto donde operan diversas variables, no solo las que se examinaron en el presente trabajo. Se insertaron antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

**Descriptiva.** Cuando la investigación 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, Fernández & Baptista, 2010).

En opinión de Mejía (2004) 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 él, 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 evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

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

**No experimental.** Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

**Retrospectiva.** Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

**Transversal.** Cuando la recolección de datos para determinar la variable proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hay manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, conforme se presentó en la realidad. Los datos fueron recolectados del contexto natural, donde están registrados (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial).

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

### 4.3. Unidad de análisis

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

Las unidades de análisis pueden escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) 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, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *Expediente N°00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, comprende un proceso contencioso laboral sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado*, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **ANEXO 1**.

### 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 será: características del proceso sobre proceso contencioso administrativo: reposición por despido incausado.

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, Mejía, Novoa y Villagómez, (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 del proyecto**

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

<b>Objeto de estudio</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Proceso contencioso laboral	Caracterización del proceso	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento de plazos</li> <li>2. Aplicación de la claridad en las resoluciones</li> <li>3. Aplicación del derecho al debido proceso</li> <li>4. Pertinencia de los medios probatorios</li> <li>5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</li> </ol>	Guía de observación

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

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicarán 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 a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial está orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, que orienta la ubicación de las partes del proceso donde se evidencia los indicadores que conforman los objetivos específicos.

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

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

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

**4.6.1. La primera etapa.** Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será 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 será 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, 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 articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido.

A continuación, el investigador empoderado de conocimiento, maneja ambas técnicas observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados.

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

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (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 trabajo se utiliza el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

**Cuadro2. Matriz de consistencia**

**TÍTULO:** CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO MODAL POR INCREMENTO DE ACTIVIDADES Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, PERÚ.2017.

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash, Perú.2017?	Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash, Perú.2017.	El proceso judicial sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash, Perú.2017 - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la pretensión planteada e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada.
<b>ESPECÍFICOS</b>	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio?	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteada en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio

#### **4.8. Principios éticos**

Como quiera que los datos son 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 (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) **Anexo 3**

## **V. RESULTADOS**

De acuerdo a las características descritas, a los cuadros y a los instrumentos de evaluación elaborados en el presente proyecto de investigación, se pudo obtener los siguientes resultados:

### **5.1. Respeto del cumplimiento de plazos**

Emplazamiento al demandado para la contestación de la demanda por el plazo de diez (10) días.

Citación a las partes a audiencia única que fue fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, no se cumplió.

### **5.2. Respeto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia**

Son claros, la resolución 08, lectura de sentencia de 1° instancia y la resolución 11 de lectura de la sentencia de 2° instancia.

### **5.3. Respeto a la aplicación al derecho del debido proceso**

En la sentencia de 1° instancia se valoraron los antecedentes procesales.

### **5.4. Respeto a la pertinencia de los medios probatorios**

Los medios de prueba ofrecidos por la parte demandada que presentó las pruebas documentales (contratos de trabajo a plazos determinados entre otros) guardan una relación directa y lógica entre los hechos alegados en el proceso y los hechos que se demuestran.

### **5.5. Respeto a la calificación jurídica de los hechos**

La calificación jurídica ha sido calificada por el Juez Especializado de Trabajo.

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Conforme a los resultados se determinó que la caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017, se cumplió

con los indicadores, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente.

**En relación a la caracterización al proceso:**

- 1.** En las etapas procesales, establecidos en el presente expediente, NO se CUMPLIÓ en su totalidad, lo establecido en la norma procesal.
- 2.** De la revisión de los autos y sentencias, contenidas en el proceso en estudio, se ha cumplido la aplicación de la claridad de las resoluciones.
- 3.** Los principios procesales aplicados en la presente investigación, se evidencia que se ha cumplido con la aplicación del debido proceso.
- 4.** De la revisión de los hechos en concordancia con los medios probatorios admitidos y valorados, estos fueron pertinentes.
- 5.** Los hechos ventilados en la presente investigación, fueron calificados jurídicamente, por lo que fueron idóneos para el proceso en estudio.

## **VI. CONCLUSIONES**

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general, el estudio revela las características del proceso, en términos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos. En consecuencia, basado en los resultados la conclusión es:

Se logró revelar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N°00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2018, identificando que sí, los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos, pero no el Juzgado Especializado Laboral en cuanto a la programación de la audiencia única, manifestando la carga procesal. Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad. Asimismo, se dio la aplicación de derecho al debido proceso, habiendo pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas; finalmente la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). *El Derecho De Acceso A La Información Pública – Privacidad De La Intimidad Personal Y Familiar. En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis Artículo Por Artículo*. Obra Colectiva Escrita Por 117 Autores Destacados Del País. (Pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Academia De La Magistratura. (2008). *Manual De Redacciones De Resoluciones Jurídicas*. Preparado: Por Ricardo León Pastor. Primera Edición. Inversiones Vla& Car Scrltda. Lima-Perú.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto De Investigación. Guía Para Su Elaboración*. Recuperada De [Http://Www.Smo.Edu.Mx/Colegiados/Apoyos/Proyecto-Investigacion.Pdf](http://Www.Smo.Edu.Mx/Colegiados/Apoyos/Proyecto-Investigacion.Pdf).
- Arce Ortiz, E. (2013). *Los Principios En El Derecho Procesal Del Trabajo Peruano*. Lima : Heral Mol S.R.L.
- Ascensio Mellado, J. M. (1997). *Derecho Procesal Civil*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Bustamante Alarcon, R. (2001). *Derechos Fundamentales Y Proceso Justo*. Lima: Editores Ara.
- Blancas, C. (2002). *El Despido En El Derecho Laboral Peruano*. (1ra. Edic.). Lima: Ara Editores.
- Cajas Bustamante, W. (2011). *Código Civil Y Otras Disposiciones Legales*. Lima: Rhodas.
- Campos, W. (2010). *Apuntes De Metodología De La Investigación Científica. Magister Sac. Consultores Asociados*. Recuperado De: [Http://Erp.Uladech.Edu.Pe/Archivos/03/03012/Archivo/001287/2822/00128720130424050221.Pdf](http://Erp.Uladech.Edu.Pe/Archivos/03/03012/Archivo/001287/2822/00128720130424050221.Pdf).
- Campos Y Lule (2012) *La Observación, Un Método Para El Estudio De La Realidad*. Recuperado De: [Https://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=3979972](https://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=3979972)
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico Para El Investigador Científico. Facultad De Economía De La U.N.S.A.* (S.Edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores &

Consultores. Recuperado De: [Http://Www.Eumed.Net/Libros-Gratis/2010e/816/Unidades%20de%20 analisis.Htm](http://Www.Eumed.Net/Libros-Gratis/2010e/816/Unidades%20de%20 analisis.Htm) .

Consultoría Financiera, *Técnica Y Jurídica "Anc"*. (16 De January De 2017). *El Debido Proceso. Elementos Que La Componen. Obtenido De Ncconsultores.Wixsite.Com/Ancjuridica/Single-Post/2017/01/17/El-Debido-Proceso-Elemen.*

Chaname Orbe, R. (2011). *Comentarios A La Constitución*. Lima: Jurista Editores.

Chanamé Orbe, R. (2011). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: Abogados.

Chanamé Orbe, R. (2011). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: Abogados.

Couture, E. (2002). *Fundamentos Del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial Ib De Montevideo.

El Peruano. Diario Oficial. (2016). *Aprueban: Reglamento De Registro Nacional De Trabajos De Investigación Para Optar Grados Académicos Y Títulos Profesionales – Renati. Resolución Del Consejo Directivo N° 033-2016-Sunedu/Cd - Superintendencia Nacional De Educación Superior Universitaria (Sunedu)* (El Peruano, 6 De Setiembre Del 2016).

Expediente N° 00297-2016-0-0201-Jr-La-01– *Juzgado Especializado De Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial De Ancash, Perú.*

Gaceta Juridica , *Pioner Laboral*.(2014). Lima.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2010). *Metodología De La Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Hinostroza, A. (2004). *Sujetos Del Proceso Civil*. 1ra. Edición. Lima. Gaceta Jurídica.

Lluch Corell, F. (2011). *Laboral*. Lima: Gaceta.

Libertad Si, Libertinaje No. (1 De Mayo De 2013). *Blog De Corte Jurídico de Denuncia A La Libertad De Expresión Mal Ejercida. Obtenido De [Https://Masderechounmsm.Wordpress.Com/2013/05/01/Principios-Del-Derecho-Procesal-Laboral/](https://Masderechounmsm.Wordpress.Com/2013/05/01/Principios-Del-Derecho-Procesal-Laboral/).*

- Mejía, J. (2004). *Sobre La Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos Y Campos De Desarrollo*. Recuperado De: [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).
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. Y Villagómez, A. (2013). *Metodología De La Investigación Científica Y Elaboración De Tesis*. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro De Producción Editorial E Imprenta De La Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Perú. Constitución Política Del Perú (1993). Lima: Jurista.
- Puente Bardales, M. (15 De Junio De 2015). *Los Principios En La Nueva Ley Procesal De Trabajo N° 29497*. Obtenido De [Https://Scc.Pj.Gob.Pe/Wps/Wcm/Connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/Principios+nlpt-Pedro+Puente+Bardales.Pdf?Mod=Ajperes&Cacheid=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/Principios+nlpt-Pedro+Puente+Bardales.Pdf?Mod=Ajperes&Cacheid=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e).
- Landa Arroyo, C. (2012). *El Derecho Al Debido Proceso En La Jurisprudencia*. Lima: Diskopy S.A.C. Obtenido De *El Derecho Al Debido Proceso En La Jurisprudencia*.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. Y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). *El Diseño En La Investigación Cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. Y Carraro, T. *Investigación Cualitativa En Enfermería: Contexto Y Bases Conceptuales*. Serie Paltex Salud Y Sociedad 2000 N° 9. (Pp.87-100). Washington: Organización Panamericana De La Salud.
- Rojas Rodriguez, F. (23 De Junio De 2008). *Derecho Procesal Del Trabajo*. Obtenido De *Derecho Procesal Del Trabajo*: [Https://Www.Minjus.Gob.Pe/Defensapublica](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica).
- Rioja Bermúdez, A. (12 De Septiembre De 2017). *La Pretensión Como Elemento De La Demanda Civil*. Obtenido De [Http://Legis.Pe/Pretension-Demanda-Civil/](http://legis.pe/pretension-demanda-civil/)
- Real Academia Española (2017). *Diccionario De La Lengua Española. (Tricentenario, Edic). Actualización 2017. Carga De La Prueba*. Recuperado De: [Http://Dle.Rae.Es/?Id=U89ttt1](http://dle.rae.es/?id=U89ttt1)

Roca Lizarzaburu, L. F., & Popuche Llontop, M. (2014). *Themis Revista De Derecho. Themis*, 65.

Universidad De Celaya. (2011). *Manual Para La Publicación De Tesis De La Universidad De Celaya. Centro De Investigación*. México. Recuperado De: [Http://Www.Udec.Edu.Mx/I2012/Investigacion/Manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.Pdf](http://www.udec.edu.mx/I2012/Investigacion/Manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.Pdf).

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

### **EVIDENCIA PARA ACREDITAR LA PRE – EXISTENCIA DEL OBJETO DE ESTUDIO: PROCESO JUDICIAL PENAL**

#### **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH**

#### **JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PODER JUDICIAL DE HUARAZ DEL PERÚ**

EXPEDIENTE: 00297-2016-0-0201-JR-LA-01

DEMANDANTE: A

DEMANDADO: B

MATERIA: REPOSICION

JUEZ : C

ESPECIALISTA: D

#### **SENTENCIA**

#### **RESOLUCIÓN N° 08**

**Huaraz, tres de octubre**

**Del dos mil dieciséis. -**

VISTA; La presente causa laboral, seguida por ROSANGELA FLORES VEGA, contra el BANCO DE LA NACION, sobre RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL (desnaturalización de contratos modales), DECLARACIÓN DE DESPIDO INCAUSADO y REPOSICIÓN, bajo el Régimen Laboral del D. Leg. 728; tramitado en la vía del Proceso ordinario laboral.

#### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

##### **De la demanda**

- Fluye de autos, que de fojas 57 a 63 subsanada a fojas 70 a 71 y reformulada a fojas 138 a 145, X q doña ROSANGELA VEGA FLORES interpone demanda solicitando el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de los contratos modales celebrados, debiendo declarare el

despido incausado y ordenarse la reposición a su centro de trabajo en el cargo de Cajera del Banco de la Nación — Agencia 3-Carhuaz, indicando que en forma injustificada arbitraria e ilegal el banco de la Nación le ha cesado su vínculo laboral, a pesar de haber tenido conocimiento que en los hechos los contratos modales por incremento de actividad que le hicieron suscribir se encuentran desnaturalizado por la causal contemplada en el artículo 77 literal d) del TUO del Decreto Legislativo 728, ello sin considerar que al momento del acto infractor se encontraba en periodo de lactancia, vulnerando el Banco norma no solo de orden nacional sino supranacional.

- Señala que ha venido laborando para la demandada desde el 04 de marzo del 2013 hasta el 29 de febrero del 2016, de manera permanente e ininterrumpida, desempeñándose primero en la Agencia Aija y luego en Carhuaz, habiendo suscrito contratos de incremento de actividad, habiéndose cesado su vínculo de manera unilateral por la demandada a escasos tres días de cumplir tres años de servicios con el cual se desnaturalizaría u contrato modal, indica además que en el contrato se le encargó funciones de receptor pagador, pero en la realidad cumplía labores de cajero, las mismas que se encuentran dentro de los instrumentos de gestión del Banco de la Nación.
- Señala así mismo que el cese intempestivo de su vínculo laboral se ha generado dentro del periodo de lactancia de su menor hijo transgrediendo normas supranacionales, entre otros argumentos.
- Admitida la demanda mediante resolución 02, se señala fecha para la audiencia de conciliación

**Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia de fojas 315 a 316, fijándose fecha para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo en la fecha programada y luego de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la magistrada, v estando a que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se dio por contestada la demanda y por ofrecido los medios probatorios y se fijó fecha para la audiencia de juzgamiento.

**De la contestación de demanda:**

Que, contestada la demanda con escrito presentado en la audiencia de conciliación se señala que Resulta ser falso lo alegado por lo demandante en su escrito de demanda,

respecto a que estos contratos estarían presuntamente desnaturalizados en tanto de lo revisión de los mismos se podrá verificar que se dio cumplimiento con la formalidad prevista en el Artículo 72° y 73° del D.S. 003- 07-TR , los cuales son aplicables a todo contrato sujeto a modalidad, habiéndose cumplido con los tres requisitos generales de la contratación modal: escrituralidad, causa objetiva y la presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Señala además, que la actora no ha logrado acreditar que ella haya sido la única Recibidora - Pagadora de la Agencia 2 de la ciudad de Aija y Carhuaz, ya que en dichas dependencias, trabajan los Administradores quienes realizan las funciones de receptor - pagador, tal como se acredita con el Manual y Organización de Funciones; y al no haber presentado medio probatorio alguno para acreditar dichas alegaciones, temiendo la calidad de meros dichos que no deben ser tomados en cuenta por el juzgador.

Añade que la contratación de la actora se debió a la necesidad de cubrir el incremento de actividad, que se estaba produciendo en la demandada, causa que se consignó en cada uno de los contratos de trabajo y que se encuentra acreditada así como se tenía respetado el plazo máximo de 3 años establecidos por ley, deviniendo en falsa la alegación de la demandante sobre que lo demandado tiene la intención de encubrir una relación laboral de carácter indeterminado a fin de evadir responsabilidades laborales, sino que por el contrario el Banco de la Nación tenía sido respetuosa de cada uno de los requisitos establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para poder suscribir contratos a plazo determinado los cuales efectivamente se concedían con la coyuntura en la que se encontraba atravesando y que requería del uso de este tipo de contratación.

Sobre la reposición indica que,

El empleador se encuentra en la libertad de suscribir contratos a plazo indeterminado o sujetos a modalidad, como en el presente caso, en donde las partes convienen el tiempo en que se encontraran vinculados, precisando el momento en que se producirá su extinción. Por ello, se encuentra debidamente amparado el cese de la actora que se originó al vencimiento del plazo pactado entre ambas partes, ante ello, no existe ninguna clase de despido, menos aún el "despido incausado - arbitrario", que afirma dado que la demandante no fue despedida, su cese se debió como ya hemos explicado al vencimiento de su contrato sujeto a modalidad.

Sobre los honorarios profesionales Siendo este concepto una pretensión accesoria que

depende del resultado de su pretensión principal, debe ser declarada improcedente, máxime si el MONTO que pretende es sumamente excesivo que no guarda lógica con el desarrollo del presente proceso, considerando que estamos bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo caracterizada no sólo por la oralidad sino también por la celeridad del proceso. Entre otros argumentos.

**Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y video y el acta de audiencia obrante de fojas 401 a 406, oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio; admitidas y actuadas las pruebas. Y se concedió a las partes el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO**

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

### **SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada BANCO DE LA NACION, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.

### **TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA**

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los conventos colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*, corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond! - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”*.

### **CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA**

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso

laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

#### **QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD**

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el *Principio de Veracidad*, vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria! que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a *flexibilizar* - y en ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de *hiposuficiencia* en el ámbito probatorio; sin embargo la facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación laboral.

**SEXTO:** En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), los siguientes aspectos de la litis:

- Fecha de ingreso a laborar 04 de marzo del 2013.
- Fecha de cese 29 de febrero del 2016.

Esto se acredita con los contratos de fojas do a doce, la contestación de la demanda obrante a fojas 291 a 314 y con lo vertido por la partes en la audiencia de juzgamiento.

Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:

- La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad (reconocimiento de vínculo laboral)
- Reposición por despido incausado

#### **SEPTIMO: RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTORA Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO**

De la demanda presentada se observa que de los documentos que anexa la accionante que fluyen de autos, aquella venía prestando sus servicios en el Banco de la Nación inicialmente en la Agencia de Aija y posteriormente en la Agencia Carhuaz. Se debe señalar que el banco de la Nación es un Organismo Público Descentralizado del Sector Economía y Finanzas, es una empresa de derecho público que opera con autonomía económica, financiera y administrativa, conforme lo disponen los artículos 48 y 49 del Decreto Legislativo N° 183, Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, concordado con el artículo 1 del Estatuto del Banco de la Nación aprobado por Decreto Supremo N° 07-94-EF, dicha norma establece en su artículo 3 que el Banco se rige por **el Estatuto, por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado y supletoriamente por la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros**. En ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, este Juzgado, competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo existente desde la fecha que el demandante estuvo vinculado con la demandada.

## **PRONUNCIAMIENTO DE FONDO**

### **OCTAVO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD.**

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el

demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos.

El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de

subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica, señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntivamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*.

Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”*.

#### **NOVENO: DE LA CONTRATACIÓN MODAL.**

1. De conformidad con el artículo 33 de la LPCL “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”; esta norma necesariamente debe concordarse con el artículo 4° de la misma LPCL acotada, que establece que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos

que la presente Ley establece...”; esto es que mediante estas disposiciones legales se pone de manifiesto el principio de continuidad de la relación laboral, es decir que, es regla en el derecho del trabajo que la contratación laboral tenga vocación de permanencia, y en cambio, la excepción es que la contratación laboral tenga una duración determinada, de allí que de la sola verificación de la concurrencia de los elementos esenciales de la relación laboral se aplique la presunción legal de la existencia de un contrato de duración indeterminada; por tal razón y a fin de garantizar que el vínculo laboral tenga una duración equivalente a la naturaleza permanente o temporal del trabajo objeto de la relación contractual, se ha establecido en la propia ley modalidades contractuales, que son justamente las que identifica el artículo 53° de la LPCL, pero al mismo tiempo requisitos a los que deben sujetarse tales modalidades contractuales, siendo uno de ellos y que se deriva de la lectura del artículo acotado es de la causalidad de la contratación modal; al respecto, conviene citar al autor Wilfredo Sanguinetti cuando señala que: “... *la norma sanciona de forma indubitable la exigencia de causalidad de la contratación temporal, valiéndose para ello de una cláusula general capaz de adaptarse con mayor flexibilidad a las circunstancias de cada caso concreto...*” Asimismo, en relación a la presunción iuris tantum del carácter permanente de la contratación, el referido autor manifiesta que si bien dicha presunción puede ser revertida por la declaración de las partes contratantes sobre la temporalidad en la duración del contrato: “*Ello no significa, sin embargo, que baste cualquier declaración de las partes sobre la temporalidad del vínculo para destruir la presunción, (...) para eludir los efectos de la presunción, mediante la prueba en contrario de haber celebrado un contrato de duración determinada, no bastará con expresarlo así, sino que será preciso acogerse a alguno de los supuestos de temporalidad previstos por la Ley y cumplir con los requisitos*”.

2. El Tribunal Constitucional en la sentencia expedida en el Exp. N° 10777-2006-PA/TC ha precisado: “*si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de*

*ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL).*

*En consecuencia, en atención a circunstancias dictadas por el nuevo contexto socioeconómico y que exigen una mayor Flexibilidad en la relación laboral, éstas deben ser aplicadas con criterios de interpretación restrictiva, pues la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad.*

3. La Corte Suprema en la Casación Laboral N° 1806-2012-CUSCO hace mención a lo que la ley estipula: “... en cuanto a la desnaturalización de contratos, conforme al artículo 77° del decreto supremo N° 003-97-T'R se considera a los contratos modales como de duración indeterminada, en cuatro supuestos: i) cuando el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; ii) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicios específicos, sí el trabajador continua prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; iii) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; o iv) **cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley**”. (Negritas mías).

## **DE LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS**

**DECIMO:** El Tribunal constitucional señala que para determinar la desnaturalización de los contratos, resulta necesario el análisis y la resolución de la controversia tomando en consideración necesariamente las particularidades de cada caso en concreto, a fin de dar una respuesta jurídica adecuada. En el presente caso la dilucidación de la cuestión controvertida se centra en determinar si, pese a la suscripción de un contrato laboral a plazo determinado, éste ha sido desnaturalizado, circunstancia que originaría la existencia de una relación laboral cuya duración debe presumirse como indeterminada, y que, como tal, debiera estar sujeta a los beneficios y obligaciones que la legislación laboral prevé para la finalización del vínculo laboral; si así fuese, la demandante sólo podía haber sido

despedida por causa justa relacionada con su capacidad o conducta.

- **Del contrato por inicio de actividades o incremento de actividades**

El segundo párrafo del artículo 57° de la LPCL prescribe que: *El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.*

A diferencia de otro tipo de contratos sujetos a modalidad; éste tipo de contrato temporal puede ser utilizado incluso para las actividades permanentes, ya que está enfocada más que todo a cubrir una situación específica en las empresas, es decir en el proceso de consolidación.

En la definición de este contrato también se hace mención a que pueden ser utilizados en el caso de incremento de actividades; tal es así que en una empresa que se encuentre en el mercado por varios años pero decide ampliar sus actividades, también puede hacer uso de esta modalidad, para ello ese nuevo personal deberá de estar destinado principalmente a cubrir estas nuevas actividades.

Otro de los supuestos que la misma norma nos refiere para la utilización de éste contrato es la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados; que es lo que podemos colegir a respecto; que si tenemos una empresa la cual ha venido desarrollándose en el mercado ya por mucho tiempo y desea ampliar sus operaciones en otros establecimientos entonces podrá implementar éste tipo de contrato.

Tal y como lo describe la norma; los elementos objetivos para la contratación del personal, bajo éste tipo de contrato es en principio que estemos frente a una empresa o entidad; que se encuentre iniciando sus actividades o en su defecto esté incrementando las mismas, instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados. Vale decir que al margen de poder determinar si estamos frente a puestos de naturaleza permanente o no; lo que es determinante es que la actividad de la empresa se esté iniciando o se haya incrementado.

### **La jurisprudencia**

El tribunal constitucional (TC) en la sentencia recaída en el expediente N° 00587-2013-

PA/TC de fecha 6 de junio de 2103, ha mencionado lo siguiente: “3.3.3. *Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, pues no se señala en forma clara y precisa que actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y solo hace alusión a la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ÁREA DE OPERACIONES”, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en le presente caso que podría justificar una contratación modal y no un plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar.*

3.3.4. *Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo ser considerado entonces como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual del demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario”.*

Así también, el TC en la sentencia recaída en el expediente N° 3600-2012-PA/TC del 22 de octubre de 2012, en el fundamento 12 señala que: [...] *la modalidad de incremento de actividad, permite la contratación temporal de personal para realizar labores que puedan corresponder al giro principal del negocio, pero para atender un incremento temporal de estas [...].*

Por último, es de mencionar lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 03872-2010-PA/TC del 22 de marzo de 2011, que menciona lo siguiente: “4. *A este respecto, en el contrato por incremento de actividades de fojas 3, se ha obviado especificar con detalle la causa objetiva que justificó la contratación temporal del demandante, es decir, que en dicho contrato la causa se encuentra expresada de modo ambiguo. Así en la cláusula segunda se ha expresado que “con el objeto de atender las necesidades del nuevo personal derivadas del incremento de sus actividades referido en la cláusula primera, la empresa contrata bajo modalidad al trabajador para que ocupe el cargo de técnico ejecutando las funciones de técnico de*

*almacén y distribución física. Así mismo, en la cláusula primera se ha limitado a expresar que requiere contratar personal temporal” a fin de atender el incremento de actividades producido del incremento de las actividades de la Dirección de Logística y Gestión Inmobiliaria” (sic). A ello, la emplazada en la contestación de la demanda, recién ha manifestado que la causa objetiva que justificó la contratación del demandante es el incremento de los volúmenes de los equipos de un cliente de nuestra empresa, la compañía telefónica móviles S.A.C., lo que obligó a que las labores del área de control de calidad del centro de distribución también se incrementen de manera considerable. Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, [...]*

### **La doctrina:**

Sobre estos contratos modales, Gonzales Ramírez, refiere que: (...) la de incremento o inicio de actividad tiene por finalidad la contratación de personal de trabajo para asumir actividades nuevas o el aumento de las ya existentes que son, en esencia, de carácter incierto (*por ejemplo. la obtención de nuevos clientes que exigirá mayor producción y, en consecuencia, más mano de obra*). En ese sentido, la intención del legislador ha sido facilitar este tipo de contratación que no tiene carácter indefinido, durante una etapa inicial del negocio que reviste cierta incertidumbre o ante el incremento ocasional y que no aseguran su continuación mientras no se consolide o tenga éxito.

En ese sentido, podemos decir que los contratos por inicio o incremento de actividad se diferencian de los demás contratos modales temporales, porque en este caso, el trabajador va a desempeñar una labor en una función de carácter incierto y en proceso de consolidación, y aún no causa necesidad del servicio para el empleador con vocación de permanencia, en ello radica la transitoriedad del trabajo pese a estar vinculado al giro principal del negocio. Pues, no se sabe si tendrá la aceptación del público o el incremento será permanente y continuo, Luego de superada esta etapa por parte de la empresa, entonces, tal modalidad de contratación debe concluir por extinguirse la causa objetiva que le daba sustento legal. En todo caso, tal estado de incertidumbre en el incremento de actividad no debe superar el límite legal de 3 años.

### **Análisis:**

En el presente caso, la demandante ingresó a laborar para el Banco demandado mediante

contratos modales a plazo determinado por incremento de actividad, tal como obra en autos. de fojas 2 a 5, 7 a 9, 10 a 13. De estos contratos y sus adendas se desprende que las labores se desarrollaron desde el 04 de marzo del 2013 al 29 de febrero del 2016 (2 años, 11 meses y 27 días), en el cargo de Recibidor-Pagador del Departamento de Red de Agencias, en la Agencia 3 de Aija y posteriormente en la Agencia 3 de Carhuaz, teniendo como funciones la de realizar operaciones y servicios bancarios, recibir y pagar títulos valores, depósitos judiciales, etc., concluyendo su relación laboral con el Banco demandado el 29 de febrero del 2016; va que, en dicha fecha venció el último contrato modal celebrado por las partes.

Ahora bien, si nos remitimos al primer contrato modal del 04 de marzo del 2013, advertimos que la demandante ingresó a laborar para el Banco demandado en el cargo de Recibidor-Pagador del Departamento de Red de Agencias, en la Agencia 3 de Aija; Sin embargo, en dicho contrato en la cláusula Segunda supuestamente se señala la causa objetiva que sustenta dicho contrato modal, a saber: ***“Actualmente en el Banco se ha registrado un incremento en el volumen anual de sus operaciones, registrándose un aumento promedio de las operaciones en ventanilla de 6.3% anual, incremento que ha originado que el ente rector del Banco el Fondo Nacional de Financiamiento de Actividad Empresarial del Estado - Corporación FONAFE autorice mediante Acuerdo N° 009-201/015- FONAFE que el Banco contrate personal para realizar las funciones de Recibidores - Pagadores, bajo la modalidad de contrato a plazo determinado por el incremento de sus operaciones”***.

Siendo así, en dicha cláusula no se ha establecido la causa objetiva de contratación, pues sólo se ha mencionado de manera general el incremento en el volumen anual de las operaciones del Banco en ventanillas de 6,3% del Banco es a nivel nacional, lo que no necesariamente supone que se habría incrementado también la actividad de la demandada en la agencia donde fue contratada la actora, ya que dicho porcentaje, se entiende, es un promedio general. De lo que se colige que en el contrato en cuestión no se ha especificado el crecimiento o incremento de la atención en las ventanillas que haya sufrido el lugar donde realizó sus labores de recibidor - pagador la demandante; y además, que tal incremento en cuanto a su sostenibilidad y continuidad en el tiempo sea incierto.

Del mismo modo, en autos no se advierte que el Banco señale agencia por agencia según Departamento, Provincia y Distrito, el incremento de las operaciones, y en específico en

las labores en ventanillas, para así justificar la contratación de la recurrente. Pues, es de inferir que tales incrementos pueden darse en determinados lugares del país, así como, en otros no lo haya o sea menor, por lo que el Banco debió especificar y detallar los lugares precisos de dichos incrementos por cuanto aquel nene presencia a nivel nacional. Siendo ello así se puede concluir que el Banco demandado en los contratos de trabajo a plazo determinado adjunto en autos, no proporcionó información suficiente que especifique la causa objetiva de la contratación a plazo determinado por incremento de actividad.

Por lo que, en el presente caso no existe de manera clara y precisa la causa objetiva determinante de la contratación de la actora por incremento de actividades en la Red de Agencias, en la Agencia 3 de Aija y posteriormente en la Agencia 3 de Carhuaz, lugar donde prestó sus servicios. Únicamente apreciamos una justificación gaseosa y general que no califica como tal, a efectos que la demandada en la celebración contractual en cuestión haya dado cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 72° de la LPCL, respecto a su deber de consignar en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación.

Motivo por el cual, la entidad financiera ha causado la desnaturalización del contrato modal celebrado entre las partes, por fraude a dicho dispositivo legal. Debiéndose entender lo señalado por el TC, al respecto cuando indica que se entiende: *por fraude a la ley a “una conducta que aparentemente es conforme a una norma (a la llamada norma cobertura), pero que produce un resultado contrario a otra u otras normas o al ordenamiento jurídico en su conjunto (norma defraudada)” (Atienza, Manuel y Ruiz Manero, Juan. Ilícitos atípicos. Editorial Trotta. Madrid, segunda edición 2006, p. 74). En concreto, la figura de fraude a la ley se produce mediante la utilización de una norma jurídica válidamente posible, pero a la vez aparente, para lograr con ella fines contrarios a los previstos por el ordenamiento jurídico.* En consecuencia, ha quedado acreditado que la demandada ha incurrido en la causal prevista en el artículo 77, literal d), de la LPCL, por su actuar fraudulento en la celebración contractual modal con la demandante, a fin de desconocer y precarizar sus derechos laborales, por lo que corresponde considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes.

Es necesario señalar que la parte demandante sostiene que si bien los contratos modales no han excedido el plazo máximo de contratación se debe tener en cuenta las horas extras realizadas, se debe indicar que no es necesario referirse a los años de prestación de servicios de la demandante: pues, al no haberse establecido la causa objetiva de los contratos modales por incremento de actividad se entiende que jamás existieron estos, al

contrario, al haberse desnaturalizado los contratos de trabajo debe considerarse que la demandante goza de una relación laboral a plazo indeterminado,

Finalmente, sobre el hecho de que la accionante fue despedida durante el periodo de lactancia como en el caso anterior no es necesario referirse a ello; pues, al no haberse establecido la causa objetiva de los contratos modales por incremento de actividad se entiende que jamás existieron estos, al contrario, al haberse desnaturalizado los contratos de trabajo debe considerarse que la demandante goza de una relación laboral a plazo indeterminado.

### **DÉCIMO PRIMERO: DEL DESPIDO INCAUSADO**

Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31° del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba ya la objetividad de la misma.

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, la misma que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales,

el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)?; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando *“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la Justifique, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo” ... no es válido afirmar que la eficacia restitutoria - entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí... , por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.*

En el caso de autos, la demandante afirma haber sido objeto de un despido incausado en Diciembre del 2014; a fin de determinar si esto ha ocurrido se debe tener en cuenta que precedentemente se ha llegado a la conclusión de que el contrato celebrado se encontraría desnaturalizado, además de lo sostenido por la accionante y su abogado defensor en la audiencia de juzgamiento se puede advertir que la accionante ha sido despedida sin mediar causa, sin habersele puesto de conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal despido; y que el argumento de conclusión del contrato de locación no tiene asidero legal por que como ya se indicó los contratos celebrados han sido desnaturalizados encontrándonos por ende frente a un despido incausado. Por lo que es necesario analizar si corresponde ordenar la reposición de la actora.

## **DECIMO SEGUNDO: DE LA REPOSICIÓN LABORAL**

El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por

reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

**-Antes de proceder a resolver respecto a la reposición se debe hacer mención que** como se ha indicado el régimen laboral del Banco de la Nación, este es un Organismo Público Descentralizado del Sector Economía y Finanzas, es una empresa de derecho público que opera con autonomía económica, financiera y administrativa, conforme lo disponen los artículos 48 y 49 del Decreto Legislativo N° 183, Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, concordado con el artículo 1 del Estatuto del Banco de la Nación aprobado por Decreto Supremo N° 07-94- EF, dicha norma establece en su artículo 3 que el Banco se rige por **el Estatuto, por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado y supletoriamente por la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros.** El artículo 44 del citado Estatuto del Banco de la Nación dispone que el régimen laboral y los beneficios referidos a la participación de utilidades de los trabajadores del Banco es el regulado para el sector privado.

**-Exclusión por mandato constitucional de la Carrera Administrativa de los Trabajadores de las Empresas del Estado.**

El artículo 40 de la Constitución Política del Estado establece lo siguiente: *“La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta. Es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos.*

Se reitera este mandato constitucional en la Ley del Servicio Civil N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, que en su Primera Disposición Complementaria Final dispone lo siguiente: *“No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas*

*del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023. Así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.*

La Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la

Autoridad Nacional del Servicio Civil prescribe: “(...) **Respecto a las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFEE, la Autoridad ejercerá sus funciones y atribuciones en coordinación con el citado organismo, con sujeción a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú y sus leyes especiales**”. Es decir, que para el caso de las empresas del Estado el SERVIR ejercerá sus funciones previa coordinación con el FONAFE, lo cual no implica la aplicación de dicho régimen a los trabajadores de tales empresas, que como se ha indicado no están incluidos en la carrera administrativa.

En este orden de ideas, al caso de autos no le resulta aplicable el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco, sobre reposición laboral de servidores públicos de la actividad privada, en la medida que los trabajadores del Banco de la Nación no se encuentran comprendidos en la función pública al laborar para una empresa del Estado, sino que les resulta aplicable el régimen laboral del sector privado, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,

### **DÉCIMO TERCERO: DE LA REPOSICIÓN DE LA ACCIONANTE**

En el presente caso el contrato de trabajo de la demandante se convirtió en uno de duración indeterminada, por lo que solamente podía ser despedida por la comisión de falta grave relacionada con su conducta o capacidad, al cesar en el empleo por el supuesto término del contrato modal, lo que en realidad ocasionó fue su despido arbitrario (*ad nutum*), pese a que tenía derecho a la estabilidad laboral y sólo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, y mediante un debido proceso. Siendo esto así, y en mérito a lo establecido por el Tribunal Constitucional y la

Corte Suprema de la República, corresponde atender al accionante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella.

#### **DÉCIMO CUARTO: DE LAS LABORES REALIZADAS POR LA ACTORA**

La accionante señala que en el contrato se le encargó funciones de recibidor pagador, pero en la realidad cumplía labore de cajero, las mismas que se encuentran dentro de los instrumentos de gestión del Banco de la Nación. Por su parte la demandada indica respecto a ello que la actora no ha acreditado que ella haya sido la única Recibidora-Pagadora de la Agencia 3 en la ciudad de Aija y Carhuaz ya que en dichas dependencias trabajan los administradores quienes realizan las funciones de recibidor - pagador, tal como se acredita con el manual de organización y funciones y al no haber presentado medio probatorio alguno para acreditar dichas alegaciones no deben ser tomadas en cuenta.

Durante la audiencia de juzgamiento la accionante ha indicado a través de su defensa técnica que las labores desarrolladas se acreditan con el acta de entrega de cargo (fs.51), el diario electrónico donde figura el cargo de cajero (fs.113 a 123), de las asistencias del día de fojas 124 a 137.

Cabe indicar que revisados los documentos se aprecia del Manual de organización y funciones y del anexo 1 del contrato celebrado que estas son funciones del recibidor-pagador, sin embargo la accionante ha realizado además labores inherente al cajero como el tener a su cargo las llaves de puerta de bóveda , custodiar los fondos y valores asignados etc., esto se puede verificar de los documentos obrante a fojas 51, 113 a 123, 124 a 137, que fueron oralizados en la audiencia de juzgamiento, lo que no lleva a la conclusión de que la accionante realizaba tanto las labores de cajero como de recibidor pagador, esto aunado al hecho de que las labores de un cajero son de mayor responsabilidad y ante la evidencia del horario de salida de la accionante, la cual se realizaba únicamente cuando se concluían las labores internas no deja duda sobre que las labores realizadas eran de cajera.

#### **DECIMO QUINTO: DE LOS COSTOS Y COSTAS**

De conformidad con lo establecido por el artículo 412° del Código Adjetivo, el reembolso de las costas y costos del proceso son de cargo de la parte vencida, si bien la entidad demandada forma parte de la estructura del Poder Ejecutivo, también lo es que la sétima

Disposición Complementaria de la Ley 29497, prescribe que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, en tal sentido, solo corresponde exonerarlo del pago de costas procesales.

**DECIMO SEXTO:** Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza. En ese talante, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Juez del **JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE HUARAZ:**

#### **FALLA:**

**1. DECLARANDO FUNDADA** la demanda interpuesta por ROSANGELA FLORES VEGA, contra el BANCO DE LA NACION, sobre RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL (desnaturalización de contratos modales), DECLARACIÓN DE DESPIDO INCAUSADO y REPOSICIÓN; Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS MODALES POR INCREMENTO DE ACTIVIDADES, debiendo el Banco demandado formalizar el vínculo laboral de la

demandante desde el **04 de marzo del 2013, debiendo reconocerse el vínculo laboral** mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, en el cargo de Cajero, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

**2. Se DECLARA INCAUSADO** el despido y se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL**

de la accionante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o en otro de igual jerarquía, de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. Con costos sin costas.

**3. ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

**4. NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico Vigente.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH**  
**Sala Laboral Permanente**

EXPEDIENTE: 00297-2016-0-0201 -JR-LA-OI  
MATERIA: REPOSICIÓN  
RELATOR: VÁSQUEZ SÁNCHEZ LILLY SANDRA  
DEMANDADO: BANCO DE LA NACIÓN DEL PERÚ - AGENCIA CARHUAZ  
DEMANDANTE: FLORES VEGA ROSÁNGELA

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE**

Huaraz, once de noviembre del año dos mil dieciséis.

**VISTOS:** en audiencia pública a que se contrae la certificación que antecede; luego de la deliberación abordada por este Colegiado se llega al siguiente pronunciamiento.

**I. ANTECEDENTES DEL CASO**

- a.** Mediante resolución número ocho que contiene la sentencia de fecha tres de octubre de dos mil dieciséis, obrante de fojas cuatrocientos sesenta y seis a cuatrocientos ochenta y cinco de autos el Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, declaró fundada la demanda interpuesta por Rosángela Flores Vega, contra el Banco de la Nación, sobre reconocimiento de vínculo laboral (desnaturalización de contratos modales), declaración de despido incausado y reposición; se declara desnaturalizados los contratos modales por incremento de actividades, debiendo el Banco demandado formalizar el vínculo laboral de la demandante desde el cuatro de marzo de dos mil trece, debiendo reconocérsele el vínculo laboral mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, en el cargo cajera, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral; y con lo demás que contiene.
- b.** Dicha sentencia fue impugnada por el demandante, según el escrito de apelación recepcionado con fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis mismo que corre de fojas cuatrocientos ochenta y ocho a quinientos ocho de autos; concediéndose la impugnación con efecto suspensivo mediante resolución número diez de fecha treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis, la cual corre de fojas quinientos trece a quinientos catorce de autos.

## **II. FUNDAMENTOS DEL AGRAVIO**

Que, la parte demandante fundamenta su recurso de apelación, esencialmente, en los siguientes términos:

- a.** Que, la a-quo al momento de emitir la resolución número ocho de fecha tres de octubre de dos mil dieciséis, solo ha valorado lo argumentado por la parte demandante, lo que establece la vulneración del derecho al debido proceso.
- b.** Que, el Banco de la Nación siempre ha actuado ciñéndose estrictamente a las disposiciones legales y administrativas que regulan los contratos modales, conforme a las facultades que tiene conferidos.
- c.** Resulta ser falso lo alegado por la demandante en su escrito de demanda, respecto a que estos contratos estarían presuntamente desnaturalizados en tanto de la revisión de los mismos se podrá verificar que se ha cumplido con la formalidad prevista en el artículo 72° y 73° del Decreto Supremo N° 00397-TR, los cuales son aplicables a todo contrato sujeto a modalidad.
- d.** Que los contratos suscritos contienen la causa objetiva, la cual está referida a la justificación que tiene el empleador para recurrir a la utilización de un contrato a plazo determinado frente a la preferencia del sistema jurídico a la contratación a plazo indeterminado; en este caso no solo basta con la mera invocación a la tipología del contrato modal, sino que este hecho se haya configurado en la realidad y se consigne en el contrato de trabajo la circunstancia concreta que conlleva el uso del contrato modal.
- e.** Que, la contratación de la actora se debió a la necesidad de cubrir el incremento de actividad que se estaba produciendo en la demandada, causa que se consignó en cada uno de los contratos de trabajo y que se encuentra acreditada así como se ha respetado el plazo máximo de tres años establecidos por Ley.
- f.** Que, el empleador se encuentra en la libertad de suscribir contratos a plazo indeterminado o sujetos a modalidad, conforme al artículo 4TO. Párrafo II de la LPCL siendo que los últimos mencionados contratos corresponden a contratos de duración determinada, como en el presente caso, en donde las cuales las partes convienen el tiempo en que se encontrarán vinculados, precisando el momento en que se producirá su extinción.

g. Que, finalmente hace presente, con el sustento de la jurisprudencia, que el Banco se encuentra exonerado de costas y costos del proceso; lo cual debe ser atendido en los términos señalados.

### III. CONSIDERANDOS

**PRIMERO.** - De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que - recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*; en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

**SEGUNDO.** - En relación al principio citado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: “3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio *tantum appellatum quantum devolutum*, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente”.

**TERCERO.-** Cabe precisar que, en el caso de autos el demandado y el demandante suscribieron el contrato modal por incremento de actividad para prestar sus servicios personales subordinados y remunerados al Banco de la Nación - Agencia 3 de Aija, provincia del mismo nombre para desempeñar el cargo de recibidor pagador y encargada de caja, el referido contrato fue celebrado con fecha cuatro de marzo de dos mil trece, con plazo de vigencia de tres meses, así las partes han venido ampliando el plazo de

vigencia del contrato mediante sendos contratos hasta el veintinueve de febrero de dos mil dieciséis, sin solución de continuidad siendo el último contrato celebrado el cuatro de febrero de dos mil dieciséis como es de observarse del contrato obrante de fojas dieciocho a veintiuno de autos.

**CUARTO.** - En este orden de ideas la presente controversia se centra solo en dilucidar si desde el período comprendido entre el cuatro de marzo de dos mil trece hasta el veintinueve de febrero de dos mil dieciséis se desnaturalizaron, o no, los contratos modales por incremento de actividad de locación de servicios suscritos entre las partes.

**QUINTO.**- En relación a los agravios signados con los números 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 y 2.6 expresados por la parte demandada es preciso señalar que acogiendo la definición que el profesor Francisco Gómez Valdez propone, diremos que: “El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental”. (En: El Contrato de Trabajo. Parte General. Tomo I. Página 109).

**SEXTO.** - El trabajo resulta un derecho fundamental de toda persona cuya protección constitucional la encontramos en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, numeral en el cual reside el carácter protector del derecho al trabajo. En este sentido encontramos pronunciamiento del Tribunal Constitucional recaído en el expediente N° 0628-2001-AA/TC en cuyo Fundamento Jurídico 6 se ha expresado que: “El derecho de trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la carta magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil, Por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica..” (En: Omar A. Sar. Constitución Política del Perú con la jurisprudencia, artículo por artículo, del Tribunal Constitucional. Nomos & Thesis editorial. 2004. Página 116).

**SÉPTIMO.**- Es menester analizar si para su celebración se ha cumplido con la formalidad establecida en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por

Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que, al respecto, debemos recordar que su artículo 40, establece entre otros, que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, pudiendo celebrarse en forma verbal o escrita, el de tiempo indeterminado y el segundo, en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece, siendo este último eminentemente formal, tanto en la forma como en el contenido, conforme lo dispone el artículo 72° de la norma antes señalada, ello significa que, desde el inicio de la relación laboral, deben determinarse y optarse por la formalidad; y analizar si estos han correspondido en la realidad para cubrir actividades de carácter temporal tal y como se ha señalado en el artículo 53° de la norma mencionada en el que, se indica que, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes; siendo los contratos de **Naturaleza Temporal**: a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial. Los de Naturaleza Accidental: a) El contrato ocasional; b) El contrato de suplencia; c) El contrato de emergencia; y los Contratos de Obra o Servicio: a) El contrato específico; b) El contrato intermitente; c) El contrato de temporada.

**OCTAVO.** - Para resolver la controversia debe tenerse presente que el artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que “el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de existentes dentro de la misma empresa”. En la cláusula segunda del contrato de trabajo por incremento de actividades obrante a fojas once, se establece que actualmente en el Banco se ha registrado un incremento en el volumen anual de sus operaciones, registrándose un aumento promedio de las operaciones en ventanilla de 6.3 % anual, incremento que ha originado que el ente rector del Banco el Fondo Nacional de Financiamiento de la actividad Empresarial del Estado - Corporación FONAFE autorice mediante acuerdo N° 009-201/015-FONAFE que el Banco contrate personal para realizar las funciones de recibidores pagadores, bajo la

modalidad de contrato a plazo determinado por el incremento de sus operaciones (...) En tal sentido, queda expresamente convenido que en el ejercicio de la facultad antes señalada el Banco podrá disponer que el trabajador sea trasladado del lugar habitual de su trabajo fuera de la agencia de Aija siempre que la plaza se encuentre vinculada al desempeño de las funciones para la que es contratado y sin menoscabo de su categoría y/o remuneración.

Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, pues no se señala en forma clara y precisa si el 6.3 de incremento en el volumen anual que señala se ha producido en la Agencia Aija o en otro lugar para que se justifique su contratación temporal en la provincia de Aija. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a la existencia de un "incremento de sus actividades antes señalados, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar. Además, en la presente audiencia de vista de la causa, la abogada defensora de la parte demandada ha señalado que desde la creación de la Agencia del Banco de la Nación en la provincia de Aija siempre han trabajado dos personas en la mencionada agencia; lo que, bajo el supuesto de incremento de actividad hubiese significado el aumento de servidores a número de tres; sin embargo, ello no ha ocurrido así, porque la actora ha llegado a cubrir únicamente el puesto requerido para dos personas; denotándose con ello la desnaturalización del contrato modal suscrito entre las partes. Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.

**NOVENO.** - Resulta ilustrativo lo manifestado por nuestro Tribunal Constitucional al señalarse: "El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser

garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada. Dentro de dicho contexto, los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. Dentro de estos contratos, a los que el TUO del Decreto Legislativo N° 728 denomina Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, se encuentra el contrato temporal y el contrato accidental-ocasional. Mientras que el primero corresponde cuando deben realizarse actividades que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de una entidad, el segundo se utiliza cuando se requiere la atención para necesidades transitorias, distintas a las actividades habituales de una empresa. Para ambos supuestos la ley establece plazos máximos de duración, así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten debidamente por escrito. (...) Cabe señalar que, conforme al artículo 77° de la misma norma, los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. **En tal sentido, un contrato suscrito sobre la base de estos supuestos se debe considerar como de duración indeterminada...**” (el resaltado es agregado).

**DÉCIMO.-** Por tanto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad que obran en autos no tienen dicha finalidad, pues tratándose, que el contrato de trabajo, constituye un contrato real, en el que prevalece lo que sucede en el terreno de los hechos y no lo que figura en la forma, de tal manera es de aplicación el Principio de Primacía de la

Realidad, cuyo significado es de connotación trascendental que precisa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica y no lo que surge de los documentos y acuerdos, esto es, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos; por ende se concluye que los contratos modales suscritos se han desnaturalizado y deben ser considerados como de duración indeterminada, ello en aplicación del principio protector del derecho del trabajo y en interpretación más favorable al trabajador.

**UNDÉCIMO.** - Finalmente, con relación a los costos, el cual está claramente establecido en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, donde señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de los costos; asimismo el artículo 14° de la Ley en mención, establece que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. Coligiéndose de ello que el Estado puede ser condenado al pago de los costos procesales. En el caso de los autos, el impugnante solo anexa jurisprudencias recaídas en fechas anteriores a la vigencia de la presente norma; por lo que no resulta estimable lo alegado en dicho extremo.

#### **IV. DECISIÓN**

Por estos fundamentos, de conformidad con el inciso 2) del artículo 5° de la Ley Procesal del Trabajo, los magistrados integrantes de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado, por unanimidad, **HAN RESUELTO:**

**CONFIRMAR** la resolución número ocho que contiene la sentencia de fecha tres de octubre de dos mil dieciséis, obrante de fojas cuatrocientos sesenta y seis a cuatrocientos ochenta y cinco de autos el Juzgado Especializado de Huaraz, declaró fundada la demanda interpuesta por Rosángela Flores Vega, contra el Banco de la Nación, sobre reconocimiento de vínculo laboral (desnaturalización de contratos modales), declaración de despido incausado y reposición; se declara desnaturalizados los contratos modales por incremento de actividades, debiendo el Banco demandado formalizar el vínculo laboral de la demandante desde el cuatro de marzo de dos mil trece, debiendo reconocérsele el vínculo laboral mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, en el cargo de cajero, con los beneficios económicos legales que surgen

de dicho régimen laboral; y con lo demás que contiene; y, los **DEVOLVIERON** al Juzgado de origen. **Juez Superior ponente, Magistrado Marcial Quinto Gomero. Con la intervención del señor vocal Jorge Guillermo Loli Espinoza, quien actúa al haber sido llamado en virtud a la reconfiguración que viene desarrollando esta Sala Laboral.**

**Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: GUÍA DE OBSERVACIÓN**

<b>Objeto de Estudio</b>	<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>Aplicación de la claridad en las resoluciones</b>	<b>Aplicación del derecho al debido proceso</b>	<b>Pertinencia de los medios probatorios</b>	<b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>
Proceso contencioso laboral sobre reposición por despido incausado - Expediente N° 00297.	En las etapas procesales, establecidos en el presente expediente, SÍ se CUMPLE los establecidos en la norma procesal.	De la revisión de los autos y sentencias, contenidas en el proceso en estudio, se ha cumplido la aplicación de la claridad de las resoluciones.	Los principios procesales aplicados en la presente investigación, se evidencia que se ha cumplido con la aplicación del debido proceso.	De la revisión de los hechos en concordancia con los medios probatorios admitidos y valorados, estos fueron pertinentes.	Los hechos ventilados en la presente investigación, fueron calificados jurídicamente, por lo que fueron idóneos para el proceso en estudio.

## ANEXO 3

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Para realizar el proyecto de investigación titulado: **CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N°00297-2016-0-0201-JR-LA-01; JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, PERÚ.2018**, se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial penal en estudio, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, el autor declara que no difundirá, ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declara conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote 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. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Huaraz, Diciembre del 2018.

Jesus Ramiro Gonzales Borja

DNI N° 45649229.