



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE CESE DE
HOSTILIDAD Y REPOSICIÓN AL TRABAJO. EN EL
EXPEDIENTE N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03. TERCER
JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL. CHIMBOTE -
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, ANCASH. 2019**

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

AUTOR

WALTER LEONARDO, ESTRADA GONZALES

ORCID: 0000-0003-0528-0040

ASESORA

Mg. URQUIAGA JUÁREZ, EVELYN MARCIA

ORCID: 0000-0002-6740-8225

CHIMBOTE – 2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

WALTER LEONARDO, ESTRADA GONZALES

ORCID: 0000-0003-0528-0040

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESORA

Mg. EVELYN MARCIA, URQUIAGA JUÁREZ

ORCID: 0000-0002-6740-8225

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mg. Braulio Jesús Zavaleta Velarde,

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Dr. Walter Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mg. Harold Arturo Bello Calderón

ORCID: 0000-0001-9374-9210

JURADO EVALUADOR Y ASESORA

Mg. Braulio Jesús Zavaleta Velarde
ORCID: 0000-0002-5888-3972
Presidente

Dr. Walter Ramos Herrera
ORCID: 0000-0003-0523-8635
Miembro

Mg. Harold Arturo Bello Calderón
ORCID: 0000-0001-9374-9210
Miembro

Mg. Evelyn Marcia, Urquiaga Juárez
ORCID: 0000-0002-6740-8225
Asesora

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación académica está dedicado a mis padres, hermanos que siempre me apoyaron. En este esfuerzo de realizar la presente tesis.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, no solo por darme la vida, también por enseñarme a sobrellevarla, por sus consejos y ayuda incondicional. en mi formación Profesional.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre cese de hostilidad y reposición al trabajo; expediente n° 02414-2015-0-2501-jr-la-03? Tercer juzgado especializado laboral. Chimbote - distrito judicial del santa – Perú.2019?

El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cualitativa, nivel exploratoria - descriptiva, y diseño no experimental, retrospectiva y transversal. La unidad de análisis fue un proceso judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación y análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados revelaron que los plazos se cumplieron por el lado de las partes y el órgano jurisdiccional; se aplicaron correctamente los principios del nuevo proceso laboral; Asimismo, la Sentencia se amparó en los hechos probados y al derecho.

Palabras clave: Hostilidad, Reposición, Proceso, Trabajo.

ABSTRACT

The investigation had the following problem: What are the characteristics of the process of cessation of hostility and replacement to work; file n ° 02414-2015-0-2501-jr-la-03. Third specialized labor court. Chimbote - Judicial district of Santa - Peru. 2019.

The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative, exploratory - descriptive level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial process, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as an instrument an observation guide. The results revealed that the deadlines were met by the parties and the court; the principles of the new labor process were correctly applied; likewise, the Judgment covered the proven facts and the law.

Keywords: Hostility, Replacement, Process, Work.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
1. INTRODUCCIÓN	9
2. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.1. Planteamiento del problema.....	10
A) Caracterización del problema	10
B) Enunciado del problema	12
2.2. Objetivos de la investigación	12
2.2.1. Objetivo general.....	12
2.2.2. Objetivos específicos	12
2.3. Justificación de la investigación	13
3. REVISIÓN DE LA LITERATURA	14
3.1. Antecedentes	14
3.2. Bases teóricas de la investigación.....	18
3.2.1. Bases teóricas de tipo procesal	18
3.2.2 Bases teóricas de tipo sustantivo	37
3.3. Marco conceptual.....	43
3.4. Hipótesis	45
4. METODOLOGÍA	45
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	45
4.2. Diseño de la investigación	47
4.3. Unidad de análisis	47
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	47
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	49
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	50
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	51
V. RESULTADOS.....	63
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	70
VII. CONCLUSIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	80
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial	80
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	80
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio	96
Anexo 4. Cronograma de actividades	98
Anexo 5. Presupuesto	99

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo la caracterización del proceso judicial sobre cese de hostilidad y Reposición al trabajo, Tramitado en el III juzgado especializado laboral, de la ciudad de Chimbote, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, Ancash, Perú.

Para resolver el problema planteado y detectar las características del proceso judicial (objeto de estudio) se tomaron como referentes contenidos de fuentes de naturaleza normativa, doctrinaria y jurisprudencial aplicables a un proceso laboral.

En este caso se benefició con la reposición del trabajador a su puesto habitual de trabajo, lo cual se ajusta a la pretensión postulada en el presente proceso.

Según el decreto supremo N°003-97-TR, artículo 34° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728 Ley De Productividad Y Competitividad Laboral, establece que además de la reposición, el trabajador puede demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

El Dr. Recova (2016) señala en una entrevista concedida a la revista derecho y sociedad:

“El balance es positivo. Lo es porque el hecho de que introduzcas una reforma, como la contenida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ya es en sí misma un logro”. (P. 455).

“Esto implica un cambio de visión, una manera distinta de hacer las cosas. Eso no es fácil ya que tienes todo un sistema de justicia que fue formado con una visión bastante distinta, que es la visión del proceso escrito”. (P. 455).

“El que cuentas con un nuevo sistema que está basado en la idea de transmitir en argumento por escrito generaba una serie de problemas de estructura en la misma formación del proceso que este nuevo modelo rompe de manera radical, obligando a los abogados y a los jueces a mirarlo desde otra perspectiva” (p. 456).

Respecto a la metodología, La unidad de análisis, es un proceso judicial documentado (Proveniente de un Expediente judicial) este, es la base documental de la presente investigación.

Para seleccionarlo, se elaboró un muestreo denominado muestreo intencional; Las técnicas que se aplicaron para recolectar los datos fueron la observación y el análisis de contenido y, el instrumento que se utilizó, fue una guía de observación.

Los resultados se presentarán en cuadros con evidencias empíricas tomadas del objeto de estudio para asegurar la confiabilidad de los mismos; el informe de tesis, se encuentra ajustado acorde a la normativa de la universidad y al esquema del reglamento de investigación versión 13, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH católica, 2019).

2. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Planteamiento del problema

A) Caracterización del problema

Desde la era rupestre, el trabajo, fue uno de los pilares fundamentales de las primeras sociedades; el trabajo, constituía, la fuente indispensable de su alimentación y sobrevivencia. Con la evolución de la sociedad, formándose las primeras ciudades-estado desde la antigua Grecia y en roma, el trabajo tubo además del carácter de sobrevivencia también tuvo la característica de la retribución en especie; en la edad moderna y fruto de la revolución industrial se inició con el empleo remunerado, pero esta vez con dinero; a su vez, en esta época empezaron, también, los tratos a hostiles y las extenuantes jornadas laborales para el trabajador, percibiendo una remuneración mínima para las horas que trabajaban; luego, con la llegada del ciclo 20, la promulgación de la ley laboral que consagraba las ocho horas de trabajo fue un avance importante en materia laboral

Sin embargo, no fue hasta 1979 con la promulgación de la constitución política en ese año que los trabajadores obtuvieron la tan anhelada estabilidad laboral. En 1993,

con el cambio de modelo económico, el trabajador mantuvo una estabilidad, pero esta vez relativa, dejando a la ley laboral la función de amparar al trabajador en casos de despido arbitrario, nulo, injustificado e incausado, asignándole una indemnización en estos casos.

Justicia, igualdad y respeto, tres conceptos que tienen una conexión por naturaleza, y que dan como resultado una realidad que todos conocemos como libertad. No puede haber justicia si no es igualitaria y respetuosa de la dignidad humana. Así, esta unión de valores éticos, forman la base de los sistemas democráticos o de las democracias modernas; es por eso que los países con mayores índices de desarrollo son los que rescatan y respetan estos tres preceptos humanos (El nuevo diario, 2010). En ésta perspectiva, los Estados modernos han establecido al Poder Judicial, conjuntamente con un sistema para procesar las controversias dentro de la Ley. Esta postura tiene su origen en la doctrina de la separación de poderes.

En opinión de Herrera (2014):

(...) el planteamiento que formula Mendoza, tiene relación directa con la competitividad; que es materia de análisis por diferentes indicadores internacionales; donde se incluye: evaluaciones del servicio de justicia, resultados que ayudan a formar la percepción de los inversionistas nacionales y extranjeros respecto de la seguridad existente en cada país para proteger sus inversiones. Por ejemplo, en los resultados del estudio de Libertad Económica 2014, el Perú se ubicó en el puesto 47, y entre sus principales problemas que afectan las libertades analizadas, se hallaron la corrupción gubernamental y la debilidad para defender los derechos de propiedad. Asimismo en, la Encuesta Nacional sobre Percepción de la Corrupción en el Perú 2013 señaló que sus principales problemas son la delincuencia y la corrupción, y que las instituciones más corruptas son el Congreso de la República, la Policía Nacional y el Poder Judicial, entidades, estas últimas, de la administración pública, las cuales, junto con el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Justicia, el Instituto Nacional Penitenciario, la Academia de la Magistratura y el Consejo Nacional de la Magistratura, integran el sistema de administración de justicia (p. 78).

La presente investigación individual forma parte de la línea de investigación, Denominada “Administración de justicia en el Perú”; que se encuentra contemplado en el Manual de Metodología de Investigación, En este sentido, éste trabajo de investigación se deriva de la línea antes citada y tiene como objeto de estudio un proceso judicial.

B) Enunciado del problema

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre cese de hostilidades y reposición al trabajo; expediente n° 02414-2015-0-2501-jr-la-03; tercer juzgado especializado laboral; distrito judicial del santo – Chimbote?2019?

2.2. Objetivos de la investigación

2.2.1. Objetivo general

Determinar las características del proceso judicial sobre cese de hostilidad y Reposición al trabajo, expediente N°02414-2015-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Especializado Laboral; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2019.

2.2.2. Objetivos específicos

2.2.2.1. Identificar los hechos que sustentan las causales de hostilidad y reposición en el proceso laboral en estudio.

2.2.2.2. Analizar si los hechos que sustentan la pretensión son idóneos para obtener una sentencia favorable.

2.2.2.3. Determinar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio.

2.2.2.4. Identificar los principios procesales que están presentes en el proceso laboral en estudio.

2.2.2.5. Analizar la actividad probatoria de las partes en el proceso laboral en estudio.

2.2.2.6. Verificar el cumplimiento de los plazos en el proceso judicial en estudio.

2.2.2.7. Examinar la impugnación como acto procesal de las partes, evidenciando las pretensiones formuladas en el recurso.

2.2.2.8. Analizar si el fallo judicial que resuelve el conflicto de intereses se ajusta a los hechos probados por las partes y al derecho.

2.3. Justificación de la investigación

En el presente trabajo se realizará el estudio de las características del proceso, la justificación del trabajo de investigación considera entre las razones principales que aborda un tema de investigación de vital importancia, como es la protección de la población trabajadora frente a los despidos arbitrarios que cometen algunas empresas aprovechándose de la humildad y el desconocimiento de la población.

“no reconociendo que existe la posibilidad del trabajador de solicitar una tutela reparadora de carácter restitutoria. O el pago de cualquier otro derecho o beneficio social”. Porque el fin de las leyes es hacer cumplir los derechos de todo trabajador, ya que, con los despidos laborales en general, crea inestabilidad laboral y social, empobreciendo a las familias, creando resentimiento social, manifestaciones en contra del gobierno perjudicado al estado.

Se hace necesaria esta investigación puesto que en muchos países de América latina es un tema de constante preocupación, pues cada año el desempleo va en crecimiento; no se toman las medidas necesarias para revertir dicha situación; es así como se convierte en un problema social, tomando en cuenta los índices de insatisfacción respecto a la administración de justicia de nuestro país.

Servirá para verificar que los procesos judiciales se aplique la ley como debe ser.

En el estudiante, permitirá fortalecer su formación investigativa, mejorar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos, facilitará observar su formación y nivel profesional.

En los magistrados les permitirá tener una mejor comprensión del caso en estudio para poder expedir sentencias más justas y equitativas.

Metodológicamente, es una propuesta respetuosa del método científico; puede ser adaptado para examinar perfiles de otros procesos y, contribuir en la construcción de instrumentos de investigación: lista de cotejo o guía de observación de procesos judiciales, por lo tanto, los destinatarios de los resultados son diversos: responsables de la política de justicia, jueces, abogados, docentes, estudiantes, etc.

3. REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1. Antecedentes

Internacionales

Pulla (2016), investigó: “El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la Corte Constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección”, cuyo objetivo general fue establecer la tesis que la Corte Constitucional ha desarrollado sobre la motivación; al respecto, el autor antes mencionado arribó a la siguiente conclusión:

La motivación en toda resolución judicial impone al juez hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para evitar arbitrariedades en las decisiones judiciales.

Pinilla (2015) Elaboró una investigación titulada “LA DEGRADACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO”, El objetivo general fue determinar las orientaciones y lógicas internas de las tendencias de flexibilización en las relaciones de empleo e intensificación del esfuerzo y consecuencias en la salud de los trabajadores; Cuya metodología es de nivel descriptivo- explicativo; arribando a la siguiente conclusión:

Durante la primera década del siglo los tres tipos de flexibilidad que hemos explorado mantienen una alta incidencia. En el primer periodo, entre 1997 y 2003, las diversas prácticas flexibles se mantienen afectando a la mitad de los asalariados.

En la segunda fase, con una muestra más representativa de la población asalariada española, tan sólo 3 de cada 10 asalariados se hallarían al final de 2011 en una posición “a resguardo” de la aplicación de algún tipo de flexibilidad.

García & Sánchez (2003), elaboró un artículo científico titulado “Daño Moral y Despido Abusivo”; presentó como objetivo determinar la relación existente entre el daño moral y el despido abusivo. En la investigación se demuestra que el despido abusivo que se genera

La decisión unilateral del empleador, trae como consecuencia un daño moral, el cual debe ser de carácter reparatorio o indemnizatorio en sentido estricto. Esta reparación debe ser integral la cual debe entenderse como una reparatoria de todos los perjuicios de carácter patrimonial que el despido ocasione al trabajador e incluso los morales provocados por el despido injustificado, indebido o improcedente. Los autores concluyen que una indemnización del daño moral adicional a la tarifada legalmente debe reservarse para las hipótesis en que exista un abuso del derecho a despedir con que cuenta el empleador, cuestión de hecho que deberá ser resuelta caso a caso por el Tribunal en atención a ciertos parámetros objetivos y a las circunstancias concomitantes al despido.

NACIONALES

Concha (2014), investigó: “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”, es de nivel descriptivo explicativo, El objetivo de este trabajo es demostrar el vacío legal que existe en cuanto a la forma de terminación del vínculo laboral de los trabajadores de confianza; el cual, En su primera conclusión, afirma que la estabilidad laboral en un cargo de confianza supone la estabilidad empresarial y la concreción de los objetivos que la misma llega a establecer. Esta conclusión me es fundamental, ya que en este sentido el autor se ocupó de investigar los aspectos teóricos que suponen la estabilidad laboral en general, los cuales se ven plasmados en el presente proyecto de investigación.

Coaguila (2016). investigó: “El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003 – 2013”, fue de nivel descriptivo explicativo el objetivo general fue Conocer la institución del despido, los tipos de despido y la adecuada protección contra el despido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en el cual se arribó a la siguiente conclusión:

El principio de primacía de la realidad es la herramienta de mayor utilidad que ha permitido evidenciar auténticos contratos de trabajo, revestido de naturaleza no laboral.

Torres (2015). Investigó: “La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial referencia a los trabajadores amparados por la Ley N° 24041”; fue de nivel descriptivo explicativo, el objetivo general fue determinar los parámetros bajo los cuales se determina La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial referencia a los trabajadores amparados por la Ley N° 24041, arribó a la siguiente conclusión:

Las normas laborales han dejado un enorme vacío en lo que concierne al período que transcurre entre el despido y la reposición. Esta situación afecta a varios trabajadores en diferentes regímenes laborales, entre los que podemos nombrar los trabajadores del régimen privado víctimas de un despido incausado o fraudulento, los trabajadores de la Carrera Administrativa del D. Leg. 276 y los trabajadores contratados del D. Leg. 276 repuestos al amparo de la ley 24041.

Flores (2017). Perú. Investigó: “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reconocimiento de Relación Laboral Permanente, Despido Incausado y Reposición e Inaplicación de la Contratación Administrativa de Servicios”; fue de nivel descriptivo explicativo, tuvo objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias antes mencionadas; el cual Arribó a la siguiente conclusión:

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta.

Hacha (2016). Investigó: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el

expediente N° 03165-2012-0-2001- JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura - Piura. 2016”, fue de nivel descriptivo explicativo, su objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias antes mencionadas; Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

LOCALES

Castillo (2017). Investigó: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 03534-2008-0-2501-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2017”, fue de nivel descriptivo explicativo, su objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias antes mencionadas; arribó a la siguiente conclusión:

Se verificó que los contratos no se encontraban sujetos conforme al sector pesquero tal como señala el De. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR en el art. 53°.

Gamboa (2016). investigó: “LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE ”, fue de nivel descriptivo explicativo,; el objetivo general fue Determinar cómo contribuyen a la mejora de los derechos de los trabajadores las consecuencias del Ius variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016; la misma arribó a la siguiente conclusión:

Más de la mitad de los trabajadores encuestados en la municipalidad de nuevo Chimbote afirma que las condiciones en las que laboran no son las más adecuadas y no temen ejercer el derecho de reusarse o Ius Resistendi frente a estas manifestaciones de abuso de poder dirección por parte del empleador; asimismo cita a la constitución política del Perú y algunas leyes laborales, con la finalidad de dar a conocer que en el país existe ciertos intentos por regular el Ius Resistendi.

Onsihuay (2013). Investigó: “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, en el expediente n° 183429-2008-00545-0, del distrito judicial de lima-lima. 2013”; fue de nivel descriptivo explicativo; cuyo objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias antes mencionadas; el arribó a la siguiente conclusión:

Respecto a la parte resolutive se determinó que su calidad se ubicó en el rango de

Suarez (2013). Perú. Investigó: “calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente n° 2006-0232-0-2501-jr-la-07, del distrito judicial del Santa, Chimbote”, fue de nivel descriptivo explicativo; cuyo objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias antes mencionadas; el arribó a la siguiente conclusión:

Respecto a la parte considerativa, su calidad se ubicó en el rango de alta calidad; porque la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se ubicaron en rango de alta y alta calidad. Esta conclusión, ayudará a dilucidar la posible hipótesis de solución a uno de los objetivos específicos de la presente investigación, relacionados a la resolución de la sentencia basándose en los hechos probados y al derecho.

3.2. Bases teóricas de la investigación

3.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

3.2.1.1. El proceso

3.2.1.1.1. Concepto

Vescovi (1984), el proceso es el medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el Derecho Procesal, que establece el orden de los actos que se deben seguir para una correcta realización del ejercicio del poder jurisdiccional, puesto en marcha en virtud del poder de acción ejercitado por una de las partes.

(p. 25).

El proceso nos sirve para identificar los pasos a seguir con el objetivo de lograr la solución de un conflicto de intereses o incertidumbre jurídica, propuesto por las partes; de esta manera logramos el fin supremo para la cual se concibió esta

institución jurídica: alcanzar la paz social.

3.2.1.2. Función privada del proceso

Como sabemos, nuestra legislación procesal abolió la alternativa de obtener justicia por mano propia; por esta razón, se puede concluir, que el proceso representa el instrumento idóneo para alcanzar la satisfacción de un legítimo interés por acto de autoridad.

El proceso Fue diseñado con el objetivo de concretar la aspiración de justicia del ser humano, quien tiene la convicción que el ordenamiento jurídico es eficaz otorgándole el derecho que necesita (p. 119).

3.2.1.3. El proceso Laboral

Guasp (2006) citado por Flores (2018) define: “el proceso laboral como la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de Derecho laboral, por órganos creados especialmente para ello”. (pág. 125).

3.2.1.3.1. Naturaleza jurídica del proceso laboral

Monje (2014) sostiene que:

(...) El artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” [en adelante, NLPT] establece que “en todo proceso laboral, los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o el resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real entre las partes.

Siendo el Derecho del Trabajo tuitivo, ¿Considera que el nuevo proceso laboral conserva dicho carácter tuitivo?

Sí. No solamente lo conserva, sino que lo acrecienta”. “Esto es porque la tución tradicionalmente estaba recogida en el Derecho Laboral Sustantivo y no el Derecho Procesal del Trabajo. Sin embargo, la NLPT establece una tución especial para el trabajador porque se considera que la desigualdad no solamente se da en el contrato de trabajo –en la relación laboral– sino que se presenta también en el proceso laboral.

Esto porque:

Puede tratarse de personas que desconocen sus derechos como trabajadores; “porque

tienen menos medios para poder contar con una defensa adecuada, porque tienen menos posibilidades de contar con pruebas suficientes para acreditar sus pretensiones; entre otros.

(Monje, 2014).

3.2.1.4. El Proceso abreviado

Castillo (2018) manifiesta lo siguiente:

(...) Característica fundamental del proceso abreviado es la reducción de los actos procesales, haciendo efectivos los principios de celeridad y concentración procesal, al establecer términos menores en relación con el proceso ordinario laboral y concentrar las audiencias de conciliación y juzgamiento en una sola, en la que incluso, se presentan los alegatos y se dicta sentencia.

(P. 55).

(...) El proceso abreviado laboral, constituye uno de los procesos más celeres en relación al proceso ordinario laboral, tanto porque los plazos son más cortos, sino también por el hecho de hacer efectivo el principio de concentración, como por ejemplo, al disponer que en la Audiencia Única se concentre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, y a su vez las dos etapas de esta última, la etapa de confrontación de posiciones y la actuación probatoria, además de los alegatos y la sentencia.

(Castillo, 2017).

3.2.1.5. Principios del Nuevo Proceso Laboral Peruano

3.2.1.5.1. Concepto

Pla, citado por puente (2018) precisa: “Líneas directrices que informan la disciplina procesal laboral”. (P. 25).

3.2.1.5.2. Funciones

Para puente (2018) las funciones de los principios en un proceso laboral son:

(...) - Informadora: inspira al legislador y sirve de fundamento al orden jurídico.

- Normativa o integradora: fuente supletoria ante vacío o laguna legal.

- Interpretativa: criterio orientador del juez o de otro operador jurídico.

(P. 26).

3.2.1.5.3. Lista de principios presentes en el proceso laboral

-El principio de inmediación

(...) Este principio, consiste en que el juez o tribunal que tenga que conocer y fallar el negocio, o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo. En razón de este principio se quiere lograr que el magistrado esté en permanente e inmediata cercanía con las partes y con los elementos personales y materiales que intervienen en el proceso, recibiendo de esa manera de modo directo, las alegaciones de los litigantes y el aporte del material probatorio, con el objeto de que pueda conocer a la plenitud y en sus reales alcances el material de la causa. (Castillo, 2018).

-El principio de concentración

(...) Consiste en hacer lo posible para que el proceso de desarrollo en la menor cantidad de actos procesales, evidentemente sin que ello suponga obviar ciertos sucesos que puedan limitar el derecho de defensa de alguna de las partes, este principio está orientado a aproximar los actos procesales, concentrados en un breve lapso de tiempo el desarrollo de todos ellos. De esta forma se acelera el proceso pues se eliminan aquellos actos que no sean imprescindibles.”.

(Ávalos, 2014). P. 52.

- El principio de celeridad procesal

(...) Significa que el proceso debe tramitarse evitando dilaciones y actos innecesarios, a efectos de dar una rápida solución a la controversia generada. Dicho principio implica el fiel cumplimiento de los plazos procesales predeterminada legalmente o fijados por el juez para la realización de los actos del proceso hasta la culminación de este, así como el impulso del proceso de oficio.

(Castillo, 2018).

- El principio de economía procesal

“Este supone que el magistrado que conoce del proceso debe dirigirlo tratando de

reducir al máximo los actos procesales, sin que ello afecte la naturaleza imperativa de aquellos actos que si deban realizarse” (Castillo, 2018).

- El principio de veracidad

(...) Se entiende también como la conducta procesal, supone la primacía de la orientación publicista del derecho procesal, pues la buena fe, la lealtad, la veracidad y la probidad constituyen exigencias en aras de una moralización del proceso”. “No son sino reglas de conducta caracterizada por el imperativo ético exigible a los sujetos procesales debiendo esto y los demás intervinientes en el proceso” (“jueces y abogados, por ejemplo”) “ajustar su conducta a tales reglas.”

(Castillo, 2018).

-Principio de Primacía de la Realidad

En Fuentes internacionales, se encontró el siguiente análisis doctrinario:

Díaz (2012) argumenta:

(...) doctrinantes como Guillermo Guerrero Figueroa; Clara C. Dueñas Quevedo; Germán E. Avendaño Murillo y Jairo Villegas Arbeláez, al ocuparse sobre su concepto citan la memorable Sentencia C – 023 de 27 de 1994 de la Corte Constitucional, la cual sobre este principio categóricamente precisa: “El derecho opera en la realidad, y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo Y es lógico que así suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario”.

(Días, 2012).

Asimismo, el autor antes citado explica este principio con los siguientes fundamentos: “presume que toda relación de trabajo personal, está regida por un contrato de trabajo”. (Días. 2012).

(...) De conformidad a esta disposición, la prestación del servicio basta para que nazcan a la vida jurídica todas las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, porque la actividad laboral no es gratuita, es decir que basta demostrar la existencia de una relación de trabajo, para que se suponga ejecutada mediante un contrato.

(Días, 2012).

La citada presunción es de tipo legal, por ende, admite prueba en contrario. Esta corre a cargo del empleador, quien debe probar que no se presentó ni subordinación ni continuada dependencia de parte del trabajador, es decir, tendrá que probar que éste no prestó un servicio personal a su favor, sino que estableció con él un vínculo o contrato de tipo civil, comercial u otra índole, menos laboral, contenida o no en un documento. Frente a esto, le corresponderá al trabajador demostrar la efectiva prestación del servicio, puesto que en ella se funda la presunción. Acreditada esta, el contrato aparente, fraudulento o simulado de presunta naturaleza civil o comercial con el que se pretendía encubrir la relación laboral se desvanecerá, para dar paso a la realidad de los hechos, lográndose con ello la primacía de la realidad, y en consecuencia la protección del trabajador por parte del derecho laboral.

(Días, 2012).

(...) En armonía con lo anterior, Figueroa, apoyándose en el desarrollo doctrinario realizado por Américo Pla, comenta sobre el principio que el mismo constituye en materia laboral una verdadera protección para el trabajador, que tiene por finalidad el mismo no sea marginado de las circunstancias fácticas mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad. No obstante, continúa comentando el citado autor: “La primacía de los hechos sobre las estipulaciones contenidas [o basadas] en un contrato no quiere decir que estas sean inútiles, ya que ellas cuentan con la presunción inicial de expresar la buena fe de las partes. Mientras no se demuestre, con la prueba de los hechos de que la conducta de las partes fue diferente de las estipulaciones formales, queda como válida la presunción de que el contrato refleja la voluntad verdadera de las partes. Lo que no puede es invocarse un documento escrito para que predomine sobre los hechos. En la oposición entre el mundo real de los hechos efectivos y el mundo formal de los documentos, no cabe duda de que debe preferirse el mundo de la realidad”. (Pág. 60)

-Principio de Oralidad

Gómez (2010) comenta, sobre este principio lo siguiente:

(...) La oralidad pretende que los actos procesales se actúen a través de la voz, no siendo excluyentes la escrituralidad ya que se sabe que no existe en puridad procesos orales o escritos. Puesto que cada uno tiene una cuota de lo uno de lo otro, según el esquema procesal existente. La oralidad toma su esplendor en la conciliación y demás actuaciones procesales previstas en la ley tanto que posee prevalencia en los procesos de audiencia, donde, por cierto, por tratarse de la actuación de las piezas procesales más importantes del proceso mismo, las partes y sus abogados harán gala del mejor conocimiento de la técnica de la defensa oral, de los hechos ya expuestos durante esta diligencia, del conocimiento de legalidad, de la contundencia de los medios probatorios presentados y expuestos en el expediente para conducir

el juzgador a una relación procesal acorde con sus intereses. Adicionalmente, se tiene que existen formas precisas que el juez habrá de emplear a los terceros del proceso. Instante en que la oralidad adopta su verdadero rol. Por eso, se requiere de abogados y jueces suficientemente preparados y entendidos en materia laboral ya que, dependiendo del buen uso de la oralidad podrán obtenerse fallos favorables con mayor vicisitudes y es que para sentenciar adecuadamente antes ha debido oírse en la misma intensidad a las partes y terceros que participaron en El cómo se sabe, en la primera audiencia informal así como en la conciliación, las partes por primera vez expresaran sus temores, pesares y convicciones. El conocimiento de la legalidad, según su modo de entender la cuestión litigiosa; sus fuentes depondrán las confesiones y declaraciones testimoniales; por ende, el principio de oralidad va a ocupar aquí la parte más importante del proceso; gracias a halla, el juez sacará las convicciones preliminares y acaso también definitivas sobre el asunto controvertido elevado a su jurisdicción. La función de este principio podrá interrogar a las partes, a los testigos y terceros (litispendientes) con la mayor seguridad, a fin de llegar a obtener la verdad. La oralidad permite la transmisión simple, económica y rápida de las acciones procesales en general. A decir verdad, dada las estructuras de la norma, este principio se convierte en uno fundamental y mucho va a depender de su manejo profesional y técnico para hacer que su predominio se haga tangible y útil. Con la

inmediación y oralidad, el juez tiene las herramientas decisivas para que el proceso actual enmiende en 180° el proceso laboral que se está derogando.

(Pág. 60).

-Principio de In dubio pro operario

Gómez (2010) comentando la nueva ley procesal del trabajo, manifiesta:

(...)En efecto, siendo dispares las partes que antagonizan una disputa judicial-laboral, por siempre se ideó la propensión de proteger al más débil de dicha controversia; de ahí, surgió la tesis del in dubio pro operario, conducente a hacer tangible legislativamente, el enunciado, en el sentido de inclinar la balanza de la justicia hacia el trabajador, cuando de lo actuado sugiere dudas. Es lo que se ha denominado como la asimetría procesal en los asuntos laborales y sus manifestaciones son numerosas, como se verá más adelante. Y es que no podría ser ir modo distinto: los litigantes que transitan los pasos judiciales- laborales no son iguales. Su desigualdad salta a la vista; por lo tanto, qué mejor que resarcir tal disparidad con normas de control, que ante la probada y demostrada duda tengamos que inclinarlos por la causa del más débil el particularismo y especialidad de nuestra disciplina jurídica se hace aquí evidente.

Tiene que ver este postulado. Igualmente, con las técnicas propias del derecho del trabajo y de sus derechos procesales, ambas dirigidas a proteger al más débil de la relación contractual de trabajo. Si dichos propuestos son ignorados o minimizados por el ente juzgador, estaríamos vaciando el contenido al derecho del trabajo en su conjunto; por eso, entrará a tallar este presupuesto solo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador.

Respecto a éste principio Alcalá-Zamora, citado por INOSTROZA (1998) afirma lo siguiente:

(...) en virtud del principio de adquisición procesal, la prueba aportada por cualquiera de las partes queda a disposición de las demás” (p. 56), agrega, que éste principio llamado de comunidad o adquisición de la prueba, cuando se evidencia una acumulación de procesos, el valor de convencimiento de un medio de prueba de

algunos de los procesos acumulados tendrá efectos sobre los otros; más aún, si el fallo definitivo estará referido a cada una de las causas objeto de acumulación.

Lo trascendente del proceso es que los actos que realizan las partes se incorporan a éste, son internalizados. El Principio de Adquisición, consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales (documentos, etc.) dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Acá desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez se incorpore el acto al proceso” (Rioja, s.f.).

De lo que se desprende que los medios probatorios, una vez incorporados al proceso, ya no pertenecen a las partes, sino al proceso, en consecuencia, el juzgador podrá examinarlos y del análisis de éste llegar a la convicción y tomar una decisión, no necesariamente en favor de la parte que lo presentó.

(Gómez, 2010)

- El principio de la carga de la prueba

(...) Éste principio pertenece al derecho procesal, su contenido establece las normas para ofrecer, actuar y valorar las pruebas, orientados a alcanzar el derecho que se pretende. En el derecho procesal civil la prueba se mantiene inerte sin movimiento hasta cuando se inicie el proceso, por lo tanto, la carga de la prueba tendrá aplicación solo en el proceso, por lo tanto, la carga de la prueba es una parte del orden procesal” (Rodríguez, 1995).

(...) En el proceso laboral, el principio de la carga de la prueba, se “flexibiliza” en favor del trabajador, dado el carácter protector o tuitivo que este derecho posee, en nuestra legislación; en mérito de lo señalado, basta que el trabajador pruebe el vínculo laboral con el empleador, para que este, pruebe e todo lo demás. Esta situación, se origina dado que el trabajador siempre estará en “inferioridad” de condiciones ante su empleador, por lo que la ley le permite al trabajador probar su vínculo para demostrar que laboró en determinada institución o empresa.

(Sánchez, 2014).

En el marco normativo, este principio se encuentra previsto en el artículo 23 de la nueva ley procesal del trabajo, Confirmando lo sustentado, citando el artículo antes mencionado:

(...) Artículo 23.- Carga de la prueba 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”

(...) Respecto de la carga de la prueba, el inciso 2 del artículo 23 establece que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario.

Esto es muy importante, ya que la antigua Ley Procesal del Trabajo establecía que correspondía al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. Se trata, entonces,

de un cambio relevante, pues basta que el demandante acredite una prestación de servicios para que se presuma que esta es de carácter laboral.

(Monje, 2014).

(...) El empleador debe tener mucho más cuidado con sus contrataciones y actuar de buena fe, ya que si actúa de mala fe sabe que el trabajador va a ir donde el juez, va a acreditar mediante la presentación de sus recibos de “honorarios profesionales” que prestaba servicios, sostener que había relación laboral y pedir que se aplique el principio de primacía de la realidad. Esta es una disposición bastante potente, un cambio sustantivo respecto a lo que sucedía, procesalmente hablando, bajo las anteriores legislaciones procesales.

(Monje, 2014).

(...) Por otro lado, y como ejemplo, el inciso 5 del artículo 23, establece que “en aquellos casos en que de la demanda y la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Es decir, la carga de la prueba nuevamente pasa al empleador y hay una presunción a favor del trabajador.

(Monje, 2014).

En fuentes jurisprudenciales se evidencia las siguientes consideraciones:

(...) La carga de la prueba constituye un medio de gravamen sobre quien alega un hecho, de manera que su incumplimiento determina la absolución de la contraria. Las pruebas deben ser estudiadas en sus elementos como, en sus conexiones directas o indirectas. Ninguna prueba deberá ser tomada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva sino en su conjunto, por cuanto que solo teniendo la visión integral de los medios probatorios se puede sacar conclusiones en busca de la verdad que es el fin del proceso (P. 519).

3.2.1.6. Los puntos controvertidos

HINOSTROZA (2012) “son cuestiones relevantes para la solución de la causa, afirmadas por los sujetos procesales, emergen de la confrontación de los hechos expuestos en la demanda y la absolución de aquella”. (P. 125).

(...) La determinación de puntos controvertidos influye, admisibilidad de los medios probatorios; porque, aquellos deberán servir para dilucidar los puntos en conflicto y la controversia planteada en el proceso.

(pág. 121).

3.2.1.7. La prueba en el proceso laboral

3.2.1.7.1. En sentido común y jurídico

La definición de prueba, para la Real Academia Española, la cual brillantemente expone, en su diccionario del tricentenario que “prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo.” (Real Academia Española, 2014).

En sentido jurídico:

(...) En el lenguaje procesal el vocablo “prueba”, tomado en un sentido amplio, tiene diversas significaciones: por una parte se refiere al procedimiento para probar el hecho afirmado, o sea, a esta típica actividad procesal que corresponde el juez y las partes durante el transcurso del proceso, y como el medio de prueba por el cual se pretende acreditar los alegados por las partes, es decir se llama prueba al conjunto de modos u operaciones (medios de pruebas) del que se extraen, a raíz de la fuente que proporciona el motivo o motivos generadores de la convicción judicial (argumento de prueba) cuando el resultado de lo que se encuentra probado, es decir, el hecho mismo de esa convicción.

(Tesis de Castillo, 2017).

El jurista Osorio, denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que, dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encamina a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio. (Osorio, 2003).

Carnelutti, citado por Rodríguez (1995): “Casi toda la doctrina tiene conciencia (...) que prueba es la demostración de la verdad de un hecho, (...): demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho” (p. 37).

Para Carnelutti la verdad que la prueba trata de demostrar en el proceso es la verdad formal o verdad judicial, a la que se llama verdad legal, para diferenciarla de la verdad material que, dadas las limitaciones del proceso, no se puede hallar en este.

(P. 37).

Rodríguez (1995), citado por HINOSTROZA (1998) define a la prueba como (...) la persona o cosa y, excepcionalmente, también, los hechos que suministran al órgano jurisdiccional del Estado los conocimientos necesarios y suficientes para determinar la verdad o falsedad jurídica de un asunto en debate (...)

En ámbito jurisprudencial respecto a la prueba, se tiene en cuenta: “En acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero, en su acción corriente, expresa una operación mental de composición” (Expediente N° 986-95-Lima).

3.2.1.7.2. En sentido jurídico procesal

Castillo (2017) expresa:

(...) En lo procesal siempre hace alusión a la prueba o a la “carga de la prueba”, pero antes de esta, existe la denominada “Carga de la afirmación”, que la tiene el demandante como el demandado. Esto quiere decir, que el demandante necesita aportar los hechos, y para acreditarlos, a mérito de lo que denomina “la carga de la afirmación”, en consecuencia, el demandante tiene el deber procesal de aportar los medios probatorios para probar su pretensión conforme a ley, con pertinencia y oportunidad, de tal manera el juez, concluida la etapa probatoria dicte la sentencia de acuerdo a lo que existe en el proceso y la ley”.

(Tesis de Castillo, p. 98).

3.2.1.7.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

“La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso”. (HINOSTROZA, 1998).

El artículo 188 del CPC establece que “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” (Cajas, 2011).

En el ámbito laboral, la nueva ley procesal de trabajo, en su artículo 22 manifiesta:

(...) Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia. (P. 9).

“los medios de prueba son los elementos materiales de la prueba.” (HINOSTROZA 1998).

3.2.1.7.4. El objeto de la prueba

(...) el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para obtener una sentencia que declare fundada la

reclamación de su derecho. Es decir, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho (está implícito que el derecho es de conocimiento del juez, en atención al principio juez y derecho.

(Rodríguez, 1995)

Para Gelsi, citado por INOSTROZA (1998): “en el proceso es necesaria una investigación o averiguación de los hechos ya transcurridos, una representación de algo que ya no es pues ya se efectuó pero que ha tenido determinadas consecuencias que perduran y que, por tanto, importan para el sistema jurídico” (p. 19).

Silva, citado por HINOSTROZA (1998): “una vez que se presenta los hechos al juez, se origina la necesidad de recurrir a las pruebas para determinar con certeza la verdad o falsedad de la cuestión fáctica planteada, éste aspecto se constituye en la base generatriz de la sentencia” (HINOSTROZA, 1998).

3.2.1.7.5. La carga de la prueba

“una de las acepciones del término cargar es, imponer a alguien o a algo un gravamen, carga u obligación.” (Real Academia Española, s.).

“La palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que es entendido en el uso cotidiano, como obligación; por tanto, es un accionar voluntario en ámbito procesal para alcanzar el derecho invocado en su pretensión.” (Rodríguez, 1995).

Flores (2018) indica:

(...) el concepto dual de carga de la prueba es una noción procesal que contiene la regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse las consecuencias desfavorables. (p. 46).

3.2.1.7.6. Valoración y apreciación de la prueba

Echandía, citado por Rodríguez (1995) opina:

(...) “Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de

la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero, por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso. (P. 168)

INOSTROZA (1998) expone: “la apreciación de la prueba consiste en un examen mental que tiene como finalidad obtener conclusiones respecto al mérito que tiene, un medio probatorio para formar convicción en el Juez; agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito imprescindible” (p. 519).

En el código civil distribuido por la editorial jurista, se encuentran las siguientes jurisprudencias: “En el derecho la prueba tiene por finalidad lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional, si éste no valora o toma en consideración los citados resultados probatorios, está frustrando aludido derecho, convirtiéndolo así en garantía ilusoria y meramente ritualista” (p. 519).

(...) La apreciación razonada está emparentada con el hecho que la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos.

(Casación N° 2558-2001-Puno, El Peruano, 01-04-2002, p. 8580).

3.2.1.7.7. Determinación de los Medios Probatorios en el proceso judicial en estudio

-Pruebas documentales, Consistentes en las siguientes:

1. *Copia de contrato de locación de servicios del periodo comprendido entre el 01 de junio del 2014, con fecha de término 31 de agosto del año 2014.*

2. *Copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad, de fecha 01 de setiembre del año 2014 hasta el día 30 de noviembre del año 2014*
3. *Copia del contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre del 2014 hasta el 31 de diciembre del año 2014*
4. *Copia del registro de ingreso y salida DACTILAR (ELECTRÓNICO) de fecha 01 de marzo hasta el 29 de diciembre del 2014*
5. *Copia del escrito de fecha 17 de julio del 2015 en el cual se responde a la carta N° 316-2015-CDACH-CIP/D, debidamente recibida en la misma fecha; con la que acreditamos la no aceptación del despido.*

3.2.1.6.8. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

De acuerdo al Código Procesal Civil, la finalidad está prevista en el numeral 188 cuyo texto es como sigue: “Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones” (Cajas, 2011, p. 622).

Por su parte, respecto de su fiabilidad entendida como legalidad se puede hallar en el artículo 191 del mismo Código Procesal Civil, cuyo texto es: “Todos los medios de prueba, así como sus sucedáneos, aunque no estén tipificados en este Código, son idóneos para lograr su finalidad prevista en el artículo 188. Los sucedáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos” (Cajas, 2011, p. 623).

Taruffo (2002) expone:

(...), la prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión (...). Precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido de que es lo que es probado en el proceso” (p. 89).

En cuanto a la fiabilidad, se acota la exposición de Colomer (2003):

(...) en primer lugar el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado

en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa puede ser considerada una posible fuente de conocimiento de los hechos de la causa (...), el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho (...) no acaba en la verificación, sino que también requiere la aplicación de la correspondiente máxima de la experiencia al concreto medio probatorio, para que de este modo el juez pueda alcanzar una opinión sobre la capacidad de dicho medio para dar a conocer un concreto hecho (...) la fiabilidad no se aplica para verificar la veracidad del hecho que se pretenda probar, sino que se trata de un juicio sobre la posibilidad de usar un concreto medio de prueba como instrumento para acreditar un hecho determinado” (pp.192 -193).

(...) la finalidad del juicio de fiabilidad probatoria que realiza el juzgador es comprobar y verificar si la prueba practicada cumple con todos los requisitos formales y materiales que le son exigibles para constituirse en un mecanismo válido de transmisión y acreditación de un hecho concreto. La verificación de la concurrencia de cada de los medios de prueba incorporadas al proceso se constituyen en una de las principales premisas razonables que influyen, posteriormente, en el convencimiento del órgano jurisdiccional. (Colomer, 2003).

3.2.1.6.9. La valoración conjunta

INOSTROZA (1998):

(...) La valoración significa la operación mental cuyo propósito es percibir el valor convicción que pueda extraerse de su contenido (...). La valoración le compete al Juez que conoce del proceso; representa el punto culminante de la actividad probatoria en el que se advertirá si los conjuntos de medios probatorios cumplen con su finalidad procesal de formar convicción en el juzgador” (p. 103-104).

En el ámbito normativo, se encuentra previsto en el artículo 197 del Código Procesal Civil, en el cual se contempla: “Todos los medios probatorios son valorados por el

Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión” (SAGÁSTEGUI, 2003, Vol. I. p. 411).

En fuentes jurisprudenciales citados por Cajas (2011) se encuentra lo siguiente:

En la Casación N° 814-01-Huánuco, publicado en la revista *Diálogo con la Jurisprudencia*. T.46. p. 32; se indica: “Los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta, ameritados en forma razonada, lo que implica que el Juez, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valorización otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto de los medios probatorios que de forma esencial y determinante han condicionado su decisión” (Cajas, 2011, p. 626).

3.2.1.6.10. Las pruebas y la sentencia

Concluido el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas.

Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte

3.2.1.7. La apelación en el proceso laboral

-Concepto

ORTELLS RAMOS, citado por Vidal (2011) lo define como “el recurso mediante el cual, en función de la naturaleza de la resolución apelada, o bien se abre la segunda instancia o bien se somete al conocimiento de un órgano jurisdiccional de grado superior una resolución de dirección procesal”. (pág. 19)

-Determinación de los medios impugnatorios En el proceso judicial en estudio

En el expediente Judicial N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa, se evidencia que La parte demandada, planteo recurso de apelación la cual fue concedida con efecto suspensivo. En consecuencia, la demandante pudo retornar a su puesto de labores hasta que se resuelva el proceso en segunda

instancia, todo esto se señaló en la resolución N° 5 contenido en el expediente judicial.

(Expediente N° 02414-2015-JR- LA).

3.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo

3.2.2.1. Pretensión judicializada en el proceso en estudio

La pretensión postulada es el Cese de Hostilidad Y Reposición Al Trabajo.

3.2.2.2 La estabilidad laboral en el ámbito Constitucional

Rubio (2012) Sostiene:

(...) en la Constitución de 1979 la normativa era la siguiente:

Artículo 48 El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa señalada en la ley y debidamente comprobada.

El criterio ha cambiado en el sentido que la Constitución de 1979 daba estabilidad en el trabajo salvo causa justa de despido preestablecida jurídicamente y comprobada previamente; en cambio la Constitución de 1993 protege contra el despido arbitrario Un despido puede no ser arbitrario y sin embargo puede ocurrir que el trabajador no haya cometido falta que constituya justa causa o que no haya cometido falta en absoluto.

Esto muestra la diferencia entre las dos disposiciones en esencia con la Constitución de 1993 la pérdida de empleo por el trabajador es más factible que con la Constitución de 1979, este giro corresponde a la posición neoliberal que ha prevalecido en el constituyente de 1993. (Pág. 252).

3.2.2.3. Análisis exegetico

(...) según Carlos Blancas Bustamante la protección al trabajador vinculada al despido empezó casi sin lugar a dudas en México, “parece no existir discusión acerca del origen mexicano del derecho a la estabilidad en el trabajo La Constitución de los Es todos Unidos Mexicanos aprobada en 1919 por la célebre Asamblea Constituyente de Querétaro convocada por el Presidente Venustiano Carranza luego

de años de revolución y guerra civil estableció esta nueva y trascendente institución del derecho del trabajo”. (Pág. 252).

3.2.2.4. Definición de estabilidad laboral

(...) “La estabilidad laboral, es concebida como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias. También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de jubilación.”

(Concha, 2014).

Según PÉREZ REY, citado por Concha (2014): “la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa”⁵. “La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad”

(Concha, 2014).

En palabras de PLÁ, citado por Concha (2014): “sin la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos” y los mecanismos para la tutela de los mismos no tendrían la suficiente “exigibilidad” frente al empleador. Así, la estabilidad laboral, es, como ha dicho VILLAVICENCIO, la “garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales”.

(Concha, 2014).

3.2.2.5. Reposición Al Trabajo

En síntesis, reposición, como palabra principal, quiere decir dejar o volver a un estado anterior, ya sea un objeto, con regresarlo a su lugar de origen, o, como en

este caso, retrotraer una situación laboral a su punto o estado anterior.

(...) El artículo 22° de la Constitución Política de 1993 enuncia que “el trabajo en un deber y un derecho”. Según DE BUEN, el derecho al trabajo “se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo”.

MARCENARO señala que "lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular". En tal sentido, se considera el derecho al trabajo como la base de la estabilidad laboral, en razón, que este derecho tiene dos manifestaciones:

(Concha- 2014).

(...) El Acceso al Empleo; El cual comprende, a su vez, dos supuestos dependiendo del sentido genérico o específico en el que se entienda el empleo: El Acceso al Empleo en Sentido Genérico Esta referido a las políticas económicas y sociales que debe adoptar el Estado para generar puestos de trabajo. Nos encontramos aquí ante un derecho de perceptividad diferida, puesto que requiere de desarrollo legal para que pueda tener exigibilidad.” (Concha- valencia, 2014).

(...) El Acceso al Empleo en Sentido Específico Viene a ser el derecho a ocupar un puesto cierto. Por ejemplo, esto se verificaría en caso de obtenerse el primer puesto en un concurso para acceder a un empleo. Se trata de un derecho de perceptividad inmediata, ya que para su ejercicio no se necesita una reglamentación legislativa.”

(Concha, 2014).

3.2.2.6. Abuso del Yus Variandi

VÁSQUEZ VIALARD, citado por blancas (2013): “Encuentra en el fundamento jurídico del yus variandi en la que denomina “facultad (no poder) de dirección” del empleador y le encuentra su fundamento fáctico en la necesidad del proceso

económico: “El empleado pone su capacidad laboral a disposición del empleador, para que la utilice, de manera, en el tiempo, modo y condición que convenga para el cumplimiento de la finalidad que motivó el contrato” (pág. 654).”

3.2.2.7. Los actos de discriminación

Blancas (2013) expresa:

“La interdicción de la discriminación que muestra la constitución consagra en el Art. 2 inciso 2, se proyecta sobre la relación de trabajo operando ya como un motivo de ilegitimidad radical (nulidad) del despido o como acto de hostilidad del empleador, que habilita al trabajador para darse por despedido y reclamar la indemnización respectiva o, alternativamente, demandar el cese de hostilidad” (Pág. 681).

Sobre los motivos de discriminación Blancas (2013) manifiesta:

(...) Como móvil del acto de hostilidad la discriminación suele manifestarse, con mayor frecuencia en materia de remuneraciones, así como los ascensos, promociones y, en general, en relación del principio de igualdad de trato en relación laboral. Precisamente”, el Art. 26 inciso 1 de la constitución consagra como principio a observar en la relación laboral, la “igualdad de oportunidades sin discriminación. (Pág. 681).

3.2.2.8. Violación del deber de dar seguridad al trabajador

Alonso García, citado por blancas (2014) considera que esta obligación del empleador, “radica en el mismo deber general de protección que el empresario tiene para con él trabajadores a su servicio, y del cual constituye una expresión (...)” (pág. 676).

Blancas (2013) señala:

(...) la ley general de salud (Ley N°26842), “obliga a quienes conduzcan o administren actividad de extracción, producción transporte y comercio de bienes o servicios a adoptar las medidas necesarias la protección de salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambiente de trabajo (Art. 100)”. (pág. 678).

3.2.2.9. Violación de los deberes de conducta

A. violación y faltamiento de palabra.

“Como los tiene el trabajador, también el empleador posee deberes de conducta que atañen el respeto y consideración que debe guardar a la integridad física, la dignidad, la libertad y la honestidad del trabajador, cuya situación de subordinación jurídica no puede implicar en forma alguna, el menoscabo de sus derechos como persona.” (pág. 678).

B. Actos contra la moral

“En primer lugar, la ley sanciona la pretensión del empleador de obligar a inducir al trabajador a cometer un acto ilícito contrario a las buenas costumbres o inmoral, o a participar de alguna manera en él. Ya sea como coautor, cómplice o encubridor. Es obvio que, en tal caso, el orden del empleador no obliga al trabajador y su negativa a cumplirla no lo hace incurrir en una falta grave, antes bien será el trabajador quien quede legalmente habilitado para terminar el contrato de trabajo” y demandar el pago de indemnización por despido “indirecto”. (pág. 688).

3.2.2.10. El acoso moral

Arce, citado por blancas (2008) sostiene que:

(...) El acoso moral surge de un conflicto interpersonal en el cual la víctima es colocada en el punto de mira del acosador, quien, de forma deliberada y sistemática, la agrede para humillarla y para causarle daño psíquico y psicosomático. De esta forma, el trabajador puede verse acosado por su empleador, por sus jefes o por sus compañeros de trabajo, a veces sin razón alguna (v.g. por la naturaleza malintencionada del jefe) y a veces como represalia de acciones (v.g. por un acoso sexual frustrado). (pág. 6).

3.2.2.11. Actos de hostilidad laboral

(...) Los actos de hostilidad son las medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de “forzar” la figura de renuncia o el retiro

voluntario del trabajador, a través de la imposición de dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y un exceso en el uso del *Yus variandi*. (pág. 198).

Sobre este punto, tenemos el pronunciamiento de la corte suprema, en la casación N° 16443-2014 Lima:

“Se declara fundado dicho recurso interpuesto en el marco de un proceso ordinario de pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario. En ella, la segunda sala constitucional” y social manifiesta que “el acto de hostilidad contra el trabajador se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, le ocasiona algún perjuicio previsto en la norma pertinente”. (El peruano, 2016).

(...) “Por tanto, considera que califican como actos de hostilidad contra el trabajador aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden motivar su extinción.”

“Sin embargo, el supremo tribunal admite que por el artículo 30 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados actos de hostilidad.”

“El legislador, mediante dicho artículo, opta por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral”.

“Una de estas conductas es la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador. Comportamiento que es materia de análisis en la citada casación”.

(El peruano, 2016).

3.2.2.12 Impugnación del acto de hostilidad

- Requisitos de fondo

(..)Para la validez del acto en el cual consiste el despido indirecto (la decisión extintiva del trabajador, efectivizada mediante su retiro de la empresa y la interposición de una acción indemnizatoria), se necesita el concurso de ciertos requisitos de fondo que resultan análogos a los exigidos para el despido directo del trabajador por causa justa. A su vez, el autor señala Tipicidad y proporcionalidad como requisitos necesarios.

(pág. 704).

3.3. Marco conceptual

- **Análisis.** Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)
- **Descripción.** Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)
- **Doctrina.** Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)
- **Fenómeno.** Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se

refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (P. 34)

- **Hechos jurídicos.** Son los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007, T: I, p. 364, 2do. Párrafo)
- **Interpretar.** Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados (Tamayo, 2012, p. 321)
- **Trabajo.** Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.
(Real Academia española, S.F).
- **Evidenciar.** Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia Española, 2001).
- **Expresa.** Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).
- **Ejecutoria.** (Derecho Procesal) Sentencia firme, la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos (Poder Judicial, S.F.)
- **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).

- **Distrito Judicial.** Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, S.F.).

3.4. Hipótesis

El proceso judicial sobre **cese de hostilidad y reposición al trabajo; Expediente N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03, Tercer juzgado especializado laboral, del distrito judicial del Santa – Chimbote.** Evidencia las siguientes características: los hechos que sustentan la pretensión, son idóneos para OBTENER UNA SENTENCIA FAVORABLE; los puntos controvertidos y la posición de las partes son congruentes para sustentar la pretensión en el proceso, se aplicaron los principios procesales que están presentes en el proceso laboral;

Asimismo, la actividad probatoria de las partes fue suficiente para conseguir una sentencia favorable; cumplimiento de los plazos, la impugnación como acto procesal de las partes evidenció las pretensiones formuladas en dicho recurso y el fallo judicial que resuelve el conflicto de intereses se ajustó a los hechos probados por las partes y al derecho.

4. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. “Tiene como factor fundamental la objetividad del investigador frente a la realidad y los hechos que investiga”. (Tamayo, 2012, p.47). Por cuanto a través de su enfoque buscará medidas precisas las cuales aparecerán en el capítulo IV Resultados en la ejecución del Proyecto; es decir Informe de Tesis, cuyos cuadros contendrán información en forma de números, centrándose más en el conteo y cifras para explicar lo que se observará en cuanto a las características obtenidas y verificadas las cuales tendrán un determinado peso, las mismas que se desprenderán de un proceso judicial en estudio, proveniente de un expediente judicial.

Cualitativa. “Pone de manifiesto la importancia de la subjetividad, la asume, la determina como único medio que le permite construir el conocimiento de la realidad humana y de las estructuras sociales” (Tamayo, 2012, p. 48). Brindará una descripción completa, detallada y clara acerca y de lo que se espera del tema a investigar con relación a poder determinar y comprender las razones del comportamiento de los sujetos procesales dentro de un proceso judicial así como del proceso en sí como fenómeno a través de sus instituciones procesales y sustantivas; la misma que se evidenciará principalmente al momento de emplearse las estrategias de recolección de datos de análisis de contenido o documental (expediente judicial).

Por lo que en el presente proyecto el tipo de investigación es mixta, en el sentido de que la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; que a través de los pesos otorgados en cada característica que encierra un proceso, lográndose manifestar en las distintas etapas del desarrollo del proceso judicial; por lo tanto, podrá cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación será exploratorio y descriptivo.

Exploratoria. Porque pretenderá darnos a conocer una visión general de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad, ya que el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido; siendo muestra de ello los antecedentes que tienen cierto grado de aproximación a la variable que se propone estudiar, siendo de naturaleza hermenéutica ya que el proceso se encuentra regulado en el campo de la normatividad, la misma que requerirá de interpretación, haciendo uso para ello de diversos métodos de interpretación.

Descriptiva. “Trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es de presentar una interpretación correcta”. (Tamayo, 2012, p.52). Buscará especificar las propiedades importantes de las personas que han intervenido en un proceso judicial, así como al mismo proceso como fenómeno que es sometido a análisis midiendo o evaluando diversos aspectos, componentes a investigar.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. Porque se realizará sin manipulación de variables, sin intervención del investigador, basándose fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se han dado en su contexto natural (proceso) para después ser analizados.

Retrospectiva. Porque se analizará en el presente con datos del pasado; es decir con contenidos provenientes de un proceso judicial debidamente concluido, observado únicamente una vez de tipo observacional.

Transversal. Implica que la recogida de datos será una sola vez durante un momento determinado en el tiempo, permitiendo describir los efectos de las características encontrados en un proceso judicial particular, permitiendo con ésta clase de estudio generar hipótesis y ser fuente de futuras investigaciones, todas ellas provenientes de un expediente judicial.

4.3. Unidad de análisis

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 aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza 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, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

“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 las partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”. (p. 64)

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial de cese de hostilidad y reposición al trabajo

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

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.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de plazo • Claridad de las resoluciones • Congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes • Condiciones que garantizan el debido proceso • Congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteadas y los puntos 	Guía De observación

		controvertidos establecidos <ul style="list-style-type: none"> • Idoneidad de los hechos para sustentar la causal de cese de hostilidad física • Idoneidad de los hechos para sustentar la causal de reposición al trabajo 	
--	--	--	--

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 estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

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

A continuación, el investigador empoderado de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos 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 proyecto 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 en su modelo básico.

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre cese de hostilidad y reposición al trabajo; EXPEDIENTE N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03, tercer juzgado especializado laboral, del distrito judicial del Santa – Chimbote.

G/E	Objeto de estudio	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
General	Expediente	¿Cuáles son las	Determinar las	El proceso judicial

	judicial	características del proceso judicial sobre cese de hostilidades y reposición al trabajo; EXPEDIENTE N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03, tercer juzgado especializado laboral, del distrito judicial del santa – Chimbote?	características del proceso judicial sobre cese de hostilidades y reposición al trabajo; expediente N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03, Tercer juzgado especializado laboral, del distrito judicial del santa – Chimbote.	sobre cese de hostilidades y reposición al trabajo; expediente N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03, Tercer juzgado especializado laboral, del distrito judicial del Santa – Chimbote. evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos
		¿Cuáles son los hechos que sustentan las causales de hostilidad y	- Identificar los hechos que sustentan las causales de	La demandante, sostiene que su primer contrato de trabajo con el colegio

		<p>reposición en el proceso laboral en estudio?</p>	<p>hostilidad y reposición en el proceso laboral en estudio.</p>	<p>de ingenieros del Perú- consejo departamental- Ancash fue un contrato por locación de servicios, iniciando sus labores - el 31 de marzo del 2014 desde las 7:00 A.M. a 2:00 P.M. culminando este contrato el 01 de mayo del mismo año; Su labor Consistía en brindar limpieza y mantenimiento de los ambientes de la institución antes mencionada.</p> <p>- Luego del periodo de mayo del 2014 continuó laborando para mi empleador prueba de ello son los recibos por honorario de los meses junio, julio, agosto. como consecuencia procedían a pagarme mi Remuneración en la suma de S/800 Nuevos Soles, en dichos meses</p>
--	--	---	--	--

				<p>el empleador le cambio el horario de</p> <p>Trabajo de 8 de la mañana a 12 del mediodía y de 4 de la tarde a 8 de la noche, también en dichos meses marcó su horario de ingreso y salida pero esta vez en un cuaderno de asistencias.</p> <p>2. - partir del mes de setiembre del año 2014 el empleador procede a expedirle boletas de pago realizando las mismas labores, percibiendo la misma remuneración, nuevamente en dicho periodo volvió a marcar asistencia pero esta vez regresando al marcador táctil, el vínculo laboral se desarrolló a partir de dicho mes mediante contrato modal de servicio específico, el mismo que vencía el 31 de diciembre del año 2014, al término de</p>
--	--	--	--	--

				<p>dicho contrato se mantuvo laborando para la demandada de forma continua</p> <ul style="list-style-type: none"> - en ocasiones; en cumplimiento de la labor cuando se presentaban colegiaturas de nuevos: integrantes al Colegio de Ingenieros la trabajadora se quedaba hasta las 11:00P.M., <p>Su vínculo laboral bajo dicha modalidad se prolongó en tiempo hasta el mes de julio exactamente el 18 de julio del 2015. día en que se produce el despido de forma contraria a las normas</p>
		<p>¿Los hechos que sustentan la pretensión son idóneos para OBTENER UNA SENTENCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar si el fallo judicial que resuelve el conflicto de intereses se ajusta a los 	<p>En forma breve, afirmo que la sentencia se ajusta, tanto a los hechos probados, como al derecho d de la</p>

		FAVORABLE?	hechos probados por las partes y al derecho.	trabajadores a retornar a su puesto de trabajo; dado que las pruebas ofrecidas por su empleador y el vínculo laboral acreditado por la demandante puedo concluir que el empleador no pudo demostrar de forma contundente, eficiente y conducente que el despido a la demandante fue justificado, por ello, el juez del juzgado especializado laboral como el colegiado, resolvieron a favor de la trabajadora.
		¿cuáles son los principios procesales que están presentes en el proceso laboral en estudio?	- Determinar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio.	Los puntos controvertidos, en este proceso laboral, tuvieron coherencia con la posición de las partes, dado que el demandado tenía la finalidad de acreditar un despido justificado, negando

				<p>en los extremos demandados por la trabajadora que el despido había sido injusto y contrario a ley, dado que, como aducía el colegio de ingenieros, dieron aviso, según el demandado de forma oportuna, de la conclusión del vínculo laboral y también sostenían que la trabajadora ya no tenía contrato alguno con la institución.</p>
--	--	--	--	---

		<p>¿Cuál fue la actividad probatoria de las partes en el proceso laboral en estudio?</p>	<p>- Identificar los principios procesales que están presentes en el proceso laboral en estudio.</p>	<p>En el presente proceso, se aplicó de forma correcta y de acuerdo a lo establecido en la nueva ley procesal de trabajo el principio de oralidad ya que la audiencia se desarrolló con la presencia de los sujetos procesales y sus abogados, a la vez que fue registrada en audio y vídeo para su posterior revisión.</p> <p>- El principio de intermediación, fue llevado con total transparencia y de forma específica se llevó a cabo en cuanto el juez interrogó a las partes, dado que conoció sus respuestas y</p>
--	--	--	--	--

				<p>la determinación de los puntos controvertidos de manera personal, en contacto con las partes.</p> <ul style="list-style-type: none">- El principio de concentración , en el presente proceso fue vital, dado que el proceso en estudio se tramitó en vía abreviada, en una audiencia se realizaron la mayor cantidad de diligencias a fin de resolver el conflicto de intereses que dio origen al presente proceso.
--	--	--	--	--

		¿el fallo judicial que resuelve el conflicto de intereses se ajusta a los hechos probados por las partes y al derecho?	- Analizar la actividad probatoria de las partes en el proceso laboral en estudio.	
		¿Se evidenciaron las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio como acto procesal?	- Verificar el cumplimiento de los plazos en el proceso judicial en estudio.	<p>En este proceso, los plazos se cumplieron en su totalidad, salvo la diligencia de inspección, que tuvo que ser suspendida para el día viernes 25 de setiembre del 2015 dado que el día previo el demandado no permitió el acceso a las instalaciones del centro laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la etapa postulatoria la demanda se admitió a los 3 días de interpuesta. - En la etapa probatoria se cumplieron los plazos para la valoración y análisis de los medios probatorios, así

				<p>como la notificación para la audiencia única, dado que este es un proceso abreviado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none">- En la etapa decisoria se expidió sentencia en la misma audiencia única, dando pase de forma breve al periodo de apelación.- En la segunda instancia, el colegiado admitió el recurso impugnatorio de forma rápida, como lo establece la ley laboral.- La audiencia de vista de la causa fue programada para el mes de agosto a horas 12:00P.M.
--	--	--	--	--

				<p>cumpléndose el plazo establecido por la ley procesal del trabajo en este aspecto.</p> <p>- La sentencia de vista, se dio en la misma audiencia, lo que favoreció, n segunda instancia a la demandante que vio concedido su derecho a trabajar en la institución antes mencionada, otorgándosele el derecho y justicia a su favor.</p>
		<p>¿Se identificaron los hechos que sustentan las causales de hostilidad y reposición en el proceso laboral en</p>	<p>- Examinar la impugnación como acto procesal de las partes, evidenciando las pretensiones</p>	

		estudio?	formuladas en el recurso.	
--	--	----------	---------------------------	--

4.8. Principios éticos

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará 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 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)

V. RESULTADOS

OBJETO DE ESTUDIO	OBJETIVOS	RESULTADOS
Proceso judicial Sobre cese de hostilidad y reposición al trabajo; Expediente N°02414-	- Identificar los hechos que sustentan las causales de hostilidad y reposición en el proceso	La demandante, sostiene que su primer contrato de trabajo con el colegio de ingenieros del Perú- consejo

<p>2015-0-2501-JR- LA-03</p>	<p>laboral en estudio.</p>	<p>departamental- Ancash fue un contrato por locación de servicios, iniciando sus labores - el 31 de marzo del 2014 desde las 7:00 A.M. a 2:00 P.M. culminando este contrato el 01 de mayo del mismo año; Su labor Consistía en brindar limpieza y mantenimiento de los ambientes de la institución antes mencionada.</p> <p>- Luego del periodo de mayo del 2014 continuó laborando para mi empleador prueba de ello son los recibos por honorario de los meses junio, julio, agosto. como consecuencia procedían a pagarme mi remuneración en la suma de S/800 Nuevos Soles, en dichos meses el empleador le cambio el horario de</p> <p>Trabajo de 8 de la mañana a 12 del mediodía y de 4 de la tarde a 8 de la noche, también en dichos meses marcó su horario de ingreso .y salida pero esta vez en un cuaderno de asistencias.</p> <p>3. - partir del mes de setiembre del año 2014 el empleador procede a expedirle boletas de pago realizando las mismas labores,</p>
------------------------------	----------------------------	--

		<p>percibiendo la misma remuneración, nuevamente en dicho periodo volvió a marcar asistencia pero esta vez regresando al marcador táctil, el vínculo laboral se desarrolló a partir de dicho mes mediante contrato modal de servicio específico, el mismo que vencía el 31 de diciembre del año 2014, al término de dicho contrato se mantuvo laborando para la demandada de forma continua</p> <p>. en ocasiones; en cumplimiento de la labor cuando se presentaban colegiaturas de nuevos: integrantes al Colegio de Ingenieros la trabajadora se quedaba hasta las 11:00P.M.,</p> <p>Su vínculo laboral bajo dicha modalidad se prolongó en tiempo hasta el mes de julio exactamente el 18 de julio del 2015. día en que se produce el despido de forma contraria a las normas</p>
	<p>Analizar si los hechos que sustentan la pretensión son idóneos para OBTENER UNA</p>	<p>En el presente proceso, los sujetos procesales plantearon los hechos que el juez debía analizar en audiencia única los</p>

	SENTENCIA FAVORABLE.	mismos que fueron idóneos dado que sustentaron de forma indubitable la pretensión tanto de la demandante como del demandado y atendiendo al carácter protector del derecho del trabajo y a las pruebas presentadas por la demandante el juez declaró fundada la demanda presentada y en la etapa impugnatoria confirmaron la resolución 5 de sentencia de primera instancia.
	- Determinar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio.	Se observa, que las partes establecen sus puntos controvertidos de forma alturada, respetando los fines que persiguen en el proceso; con esa finalidad, la pretensión de la demandante es regresar a su puesto habitual de trabajo, y el demandado, pretende solamente cumplir con el pago indemnizatorio que establece la ley.
	- Identificar los principios procesales que están presentes en el proceso laboral en estudio.	El principio de inmediación, principio de oralidad, principio de concentración y economía procesal y el principio de primacía de la realidad.
	-Analizar la actividad	1. Copia del Contrato de

	<p>probatoria de las partes en el proceso laboral en estudio.</p>	<p>Locación de servicios, del periodo 01 de Junio del 2014 y de término el 31 de Agosto de año 2014, con lo que acredito Mi vínculo laboral con la demandada, así como los rasgos sintomáticos de laboralidad.</p> <p>2. Copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad, de fechas 01 de setiembre del año 2014 hasta el día 30 de noviembre del año 2014, con lo que acredito mi vínculo laboral.</p> <p>3. Copia del Contrato de Trabajo de fecha 01 de Diciembre del 2014 hasta 31 de Diciembre del 2014, con lo que acredito mi vínculo laboral.</p> <p>4. Copia del Registro de ingreso y salida DACTILAR (ELECTRON?C):: fecha 01 de Marzo del 2014 hasta el 29 de Diciembre del 2014, con lo que se acredita que la accionante se encontraba sujeto a horario de trabajo y por lo tanto se desnaturaliza los contratos de locación de servicios.</p> <p>5. Copia del escrito de fecha</p>
--	---	--

		17 de Julio del 2015, donde se da respuesta a la Carta N° 316-2015-CDACH-CIP/D, debidamente Recibida en la misma fecha, con lo que acreditamos la no aceptación del despido.
-	Verificar el cumplimiento de los plazos en el proceso judicial en estudio.	En el presente proceso, el órgano jurisdiccional competente cumplió de manera prudente y objetiva con los plazos que dispone la nueva ley procesal de trabajo, en materia de proceso abreviado, en específico, el proceso de cese de hostilidad y reposición materia de análisis, basándose en la ley procesal.
	- Examinar la impugnación como acto procesal de las partes, evidenciando las pretensiones formuladas en el recurso.	En el presente proceso laboral en estudio, la apelación fue un recurso que si fue aplicado por la parte demandada, al no ver satisfecha su pretensión inicial, de indemnizar a la trabajadora y no tener ninguna relación contractual; por lo cual, impugnó la resolución N° 10 (sentencia del 28/09-/2018) y el recurso se debatió en la sala superior laboral, en agosto del 2016 concediéndose el

		derecho a la trabajadora.
	Analizar si el fallo judicial que resuelve el conflicto de intereses se ajusta a los hechos probados por las partes y al derecho.	En forma breve, afirmo que la sentencia se ajusta, tanto a los hechos probados, como al derecho d de la trabajador a retornar a su puesto de trabajo; dado que las pruebas ofrecidas por su empleador y el vínculo laboral acreditado por la demandante puedo concluir que el empleador no pudo demostrar de forma contundente, eficiente y conducente que el despido a la demandante fue justificado, por ello, el juez del juzgado especializado laboral como el colegiado, resolvieron a favor de la trabajadora.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

-Identificar los hechos que sustentan las causales de hostilidad y reposición en el proceso bajo análisis

Se evidencia que los hechos expuestos en el cuadro anterior guardan relación con la pretensión postulada, dado que la demandante manifiesta que se desnaturalizó su contrato de trabajo y se le despidió de manera injustificada; para respaldar los hechos de la demandante en la fundamentación fáctica la defensa incorpora como hecho que la demandante evidencia los rasgos sintomáticos de laboralidad, por lo que demuestra que si trabajó para el demandado. Asimismo, los hechos también guardan relación coherente con la fundamentación jurídica planteada por la parte demandante, porque evidencia no solo conocimiento de la ley, sino también conocimiento doctrinario de posiciones doctrinarias pertinentes a la defensa que realiza para, de esta manera, brindar mayor contundencia a la demanda.

- Analizar si los hechos que sustentan la pretensión son idóneos para OBTENER UNA SENTENCIA FAVORABLE.

En el Proceso laboral analizado, se evidencia coherencia y congruencia en los hechos relatados que obran en autos ya que los mismos no solo se limitan a solo sustentar o motivar el inicio del proceso; sino también hacer patente la pretensión que persigue, en este caso la demandante, el cual es ser repuesta en su centro laboral..

Determinar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio.

En este caso se fijó como punto controvertido determinar si le correspondía a la demandante ser repuesta a su trabajo anterior, lo cual fue demostrado en audiencia y por este motivo se le declaró fundada su pretensión de la demandante; Este punto controvertido es compatible e idóneo con la posición de la demandante ya que lo que buscaba al iniciar el proceso bajo análisis era regresar a su puesto habitual de trabajo, mientras que, el demandado solamente quería cumplir con el pago indemnizatorio que precisa la ley, desconociendo el derecho y el deber que tiene con

la demandante de darle un trabajo estable y condiciones laborales adecuadas de acuerdo a su función dentro de la institución.

- Identificar los principios procesales que están presentes en el proceso laboral en estudio.
- El principio de inmediación, dado que la naturaleza del proceso laboral exige que el juez se mantenga en permanente contacto con las partes del proceso, no solo como director del mismo, sino también como el encargado de impartir justicia a favor del trabajador, a fin que se respeten los derechos laborales que establece la ley.
- principio de oralidad, dado que la nueva ley procesal del trabajo brinda una mayor prevalencia a las audiencias registradas en audio y vídeo, por lo que el acta de la misma solo contiene lo esencial debatido durante la audiencia única y de vista, respectivamente.
- principio de concentración y economía procesal dado que este proceso fue tramitado en vía abreviada laboral, por tanto los actos procesales se concentran en una sola audiencia en la cual, incluso, el juez puede expedir la sentencia.
- principio de primacía de la realidad. Dado que para resolver el conflicto litigioso se tomó en cuenta los hechos que originaron el proceso para dar una solución que se ajuste a las necesidades del trabajador ya que la realidad en los procesos laborales es la que prima para poder adecuar lo establecido por la ley laboral al caso concreto.

- Analizar la actividad probatoria de las partes en el proceso laboral en estudio.

los medios probatorios presentados son idóneos a la pretensión de la demandante ya que acreditan lo sustancial en este proceso, lo cual se sustenta en la relación laboral; todas las pruebas documentales presentadas aportan a que el juez resuelva a favor de la misma porque le generó la convicción que la demandante fue despedido de forma incausada y por tanto es menester se le reponga en su puesto de trabajo.

- Cumplimiento de plazo:

En el proceso estudiado, se evidenció que, en la resolución N°1 del 27 de agosto del 2015, que admite a trámite la demanda se cumplieron con los plazos establecidos por la ley 29497, nueva ley procesal del trabajo referente a la demanda; porque no hubo dilación ni demora en el trámite de este proceso (hubo celeridad procesal); asimismo, se establece, en el considerando tercero lo siguiente: “Según a la clase de proceso, corresponde admitir a trámite la demanda, y emplazar a la demandada para que en el plazo de diez días hábiles cumpla con contestar la demanda, asimismo convocar a la realización de audiencia única, conforme lo dispone el artículo 48° de la NLPT”. Asimismo, en las posteriores etapas del proceso como la probatoria, en audiencia única se evidencia cumplimiento de plazo por parte del órgano jurisdiccional

Dado que el juez emite la sentencia pronunciándose sobre el conflicto de intereses en el plazo establecido por ley;

Lo mismo sucede al impugnar la sentencia expedida por el juez, en este caso el demandado cumplió con impugnar oportunamente la sentencia y se cumplió con el plazo para la realización de audiencia de vista en la cual el juez analizó la causa y expidió sentencia confirmando la sentencia de primera instancia, en el plazo establecido por ley, evidenciando celeridad procesal y pro actividad como director del proceso en estudio.

Sentencia fundada en los hechos probados y al derecho.

En este proceso, se valoraron las pretensiones tanto de la demandante como del demandado, en base a sus puntos controvertidos y medios probatorios, respectivamente;

Por el carácter tuitivo del derecho laboral, se declaró fundada la pretensión de la demandante de regresar a laborar en su anterior centro de labores.

ante esta decisión del juez, el demandado procedió a impugnar en segunda instancia, pero también le declararon fundada a favor de la trabajadora. en este caso se logró demostrar la desnaturalización del contrato de trabajo ofrecido como medio probatorio; además, el juez motivó su decisión amparándose en la ley laboral, así

como en casaciones y doctrina que le ayudó al colegiado de segunda instancia a fundamentar su decisión de confirmar la sentencia de autos.

VII. CONCLUSIONES

El presente proceso, se tramitó en un proceso abreviado laboral, lo cual resultó ser acertado dado que el derecho que solicitaba la demandante es esencial para el sustento de ella y su familia ya que el mismo es un derecho irrenunciable de carácter alimentario. Pero a pesar que se tomó en cuenta el derecho que tenía la demandante y se aplicaron todos los principios que sustentan el nuevo proceso laboral, en la etapa postulatoria, el órgano jurisdiccional no cumplió con el plazo legal para notificar a los sujetos involucrados en el proceso y debatir de forma rápida y eficaz el conflicto, lo que originó que la demandante modifique su demanda en el extremo de los medios probatorios consignados, manteniendo su pretensión.

Asimismo, se le recomienda al órgano jurisdiccional, tanto de primera como de segunda instancia, en ese orden, a cumplir los plazos establecidos por ley, dado que si una demanda es admitida, la parte demandante busca debatir y demostrar su pretensión en el menor tiempo posible; en segunda instancia, deben procurar elegir bien el día y la hora para una audiencia de vista, así procuramos cumplir con el principio de celeridad procesal, a la vez que hacemos más eficaz en la administración de justicia e invertimos el tiempo de redactar la resolución que reprograma dicha audiencia, en resolver los extremos de la sentencia impugnada.

En el caso de la diligencia de inspección, considero que el poder judicial podría trabajar con el apoyo de la sunafil, a fin de garantizar una labor transparente y que sea eficiente el trabajo del magistrado, así también evitamos que nos denieguen la autorización para la inspección correspondiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávalos, O. (2008). Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la corte suprema. Lima: Grijley.
- Blancas, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. (3A. Edición). Lima: Jurista editores
- Vidal, A. (2011). La apelación Reconvencional. Madrid: Universidad complutense de Madrid.
- Bustamante, R. (2001). Derechos Fundamentales y Proceso Justo. (1ra. Edición). Lima: ARA Editores
- Cabanellas, G. (1998); Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada. (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta
- Castillo, L. (2017). CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 03534-2008-0-2501-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2017. (TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5788/CALIDAD_SENTENCIAS_INDEMNIZACION_ARBITRARIO_LISETH_ISABEL_CASTILLO_LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cajas, W. (2011). Código Civil. (17ava. Edición) Lima: RODHAS
- Cajas, W. (2011). Código Procesal Civil. (17ava. Edición) Lima: RODHAS
- Chaname, R. (2009). Comentarios a la Constitución. (4ta. Edición). Lima: Jurista Editores
- Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (S.E.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

- Córdova, J. (2011). El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso. (1ra. Edición). Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia. RAE Jurisprudencia. Lima: Ediciones Caballero Bustamante
- Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Tirant lo blach
- Coaguila, E. (2016). “El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003 – 2013”. Recuperado de:
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/445647?mode=full>
- Concha, C. (2014). “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”. (Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial). Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5244>
- DECRETO SUPREMO N° 017(1993). Ley Orgánica del Poder Judicial. Ministerio de justicia y derechos humanos. Diario oficial el peruano. Lima: 02 de junio de 1993. Recuperada de :
http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_ds017.pdf
- El nuevo diario (2010). Justicia, igualdad y respeto. Managua: República de Nicaragua. [En línea]. Recuperado de:
<http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/76963-justicia-igualdad-respeto/>
- Flores, I. (2017). Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reconocimiento de Relación Laboral Permanente, Despido Incausado y Reposición e Inaplicación de la Contratación Administrativa de Servicios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 02917-2013-0-1801-JR-LA-03, 3° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima; 2016. [Tesis para obtener el grado de Abogado]. Recuperado de:
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000043600>

- Expediente N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03. Tercer Juzgado Especializado laboral. Chimbote. Distrito Judicial del Santa. Perú

- Flores, F. J. (2018). CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00077-2011-0-2601-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES. (TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA). Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4393/CALIDAD_INDEMNIZACION_DESPIDO_FLORES%20DIOS%20FIORELLA%20JOMIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gaceta Jurídica (2005). "La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País". Lima: El Búho
- Gómez, F. (2010). Nueva ley procesal del trabajo. Análisis secuencial y doctrinario. Lima: San marcos.

- García, J. & Sánchez, P. (2003). “Daño Moral y Despido Abusivo”. Recuperado de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2003/fjg216d/doc/fjg216d.pdf>

- Gamboa, R. (2017). “LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE” Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12613?locale-attribute=es>

- Guasp, J. (2018). El Proceso Laboral. En Flores, F. (2018). CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00077-2011-0-2601-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES. (TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA). Recuperado de

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4393/CALIDAD_IND
EMNIZACION_DESPIDO_FLORES%20DIOS%20FIORELLA%20JOMIRA.pdf?s
equence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4393/CALIDAD_IND
EMNIZACION_DESPIDO_FLORES%20DIOS%20FIORELLA%20JOMIRA.pdf?s
equence=1&isAllowed=y)

- Hernández, R. & Fernández, C & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta. Edic). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, L. (2014). La calidad en el Sistema de Administración de Justicia. Universidad ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>
- Hinostroza, A. (1998). "La prueba en el proceso civil" Lima: Gaceta Jurídica
- 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
- ONSIHUAY, F. (2013). “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 183429-2008-00545-0, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA-LIMA. 2013”.
- Osorio, M. (2003). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA
- Poder Judicial (s.f). Diccionario Jurídico. Versión Electrónica. (Ejecutoria). [En línea]. En, portal del Poder Judicial. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=E
- Poder Judicial (s.f). Diccionario Jurídico. Versión Electrónica (Carga de la prueba). [En línea]. En, portal del Poder Judicial. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=C

- Poder Judicial (s.f). Diccionario Jurídico. Versión Electrónica. (Derechos fundamentales. En: portal del Poder Judicial. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=D
- Pla, S. (1997). Derecho laboral individual. En Blancas, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Jurista editores.
- Real Academia Española (s.f.). Diccionario de la Lengua Española. Versión Electrónica. (Evidenciar). Recuperado de:
- Real Academia Española (s.f.). Diccionario de la Lengua Española. Versión Electrónica. (Evidenciar). Recuperado de:
<http://dle.rae.es/?id=H9bNNE2>
<http://dle.rae.es/srv/fetch?id=aBuhX28>
- Rivera, M. Y. (2018). CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CREDITOS LABORALES EN EL EXPEDIENTE N° 00143-2006-0-1301-JR-LA-02-DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUAURA - LIMA. (TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA). Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5828/CALIDAD_CREDITOS_LABORALES_RIVERA_PAZ_MELISA_YESENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rioja, A. (s.f.). *Procesal Civil*. Recuperado de:
<http://blog.pucp.edu.pe/item/74128/principios-procesales-y-el-titulo-preliminar-del-código-procesal-civil>
- SUARES, E. Y. (2013). CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 2006-0232-0-2501-JR-LA-07, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, CHIMBOTE. Tesis para optar el título profesional de abogado. Chimbote: universidad católica los ángeles de Chimbote.
- Tamayo, M. (2012). El proceso de la Investigación científica. (5ta. Edic). México: Limusa.

- Ticona, V. (1999). (4to ed.). "Análisis y Comentarios al Código Procesal Civil".
Lima: San marcos.

- Torres, G. (2015). "La indemnización frente a la nulidad del despido. Especial referencia a los trabajadores amparados por la Ley N° 24041". Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2324/DER_039.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019). Reglamento de Investigación Versión 13. Aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 0971-2019 -CU-ULADECH CATÓLICA, de fecha 16 de Agosto de 2019. Recuperado de:
https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/reglamento_investigacion_v013.pdf

- 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

- Vinatea, R. (2016). Algunos Aspectos Relevantes de la Nueva Ley Procesal Laboral y Temas de Actualidad. Revista Derecho & Sociedad Asociación Civil, vol. 46, pp. 451- 458. [En línea]. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18866/19084>

- Yedro, J. (2014). Principios Procesales. Asociación civil (4)

- Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio:
Sentencias.

-SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
TERCER JUZGADO LABORAL

S E N T E N C I A

EXPEDIENTE : 002414-2015-0-2501-JR-LA=03
MATERIA : REPOSICIÓN
ESPECIALISTA : JOSE PICÓN
DEMANDADO : C
DEMANDANTE . M

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Chimbote, Diecinueve de octubre
Del año dos mil quince. -

I. PARTE EXPOSITIVA:

Asunto

Se trata de la demanda interpuesta por **MERY NOELIA MOGOLLON HERNANDEZ** contra **COLEGIO DE INGENIEROS, DEL PERU- CONCEJO DEPARTAMENTAL ANCASH CHIMBOTE** sobre **REPOSICIÓN**, conforme a los fundamentos de su propósito.

Fundamentos de la demanda

1.- La parte demandante señaló, que inicio sus labores el día primero de marzo del dos mil catorce, percibiendo una remuneración de ochocientos nuevos soles, siendo despedido. el 18 de julio del presente año, teniendo como último horario de trabajo de 8

a 12 del mediodía y desde las 4 pm hasta las 8 de la noche.2.- Señala, que recurre a este despacho con el objeto de interponer demanda de Reposición a su centro de labores en el cargo de personal de limpieza y mantenimiento con la misma remuneración, por haberse desnaturalizado su contrato de Locación de Servicios.

3.- Manifiesta, que con fecha primero de marzo del dos mil catorce inicio su vínculo laboral con la demandada mediante Contrato de Locación de Servicios, el mismo que tuvo vigencia hasta el 31.5.2014, labor que consistía en limpieza y mantenimiento, labor que lo realizaba en los primeros 3 meses en horarios de 7 de la mañana a 2 de la tarde; agrega, que marcaba su horario de ingreso y salida mediante marcador táctil, como consecuencia de sus labores efectuadas percibía una remuneración de ochocientos nuevos soles mensuales y que el mismo colegio le proporcionaba los materiales de trabajo; luego de mayo del 2014 siguió laborando para su empleador, prueba de ello indica, son los recibos por honorarios de los meses junio, julio, agosto, cuyo horario de trabajo fue cambiado del 8 am a las 12 del mediodía y de las 4 pm a las 8 pm, también procediendo a marcar su ingreso y salidas pero esta vez en cuaderno de asistencias.

4.- Refiere, que a partir del mes de setiembre 2014 su empleador procede a expandirle boletas de pago, pagándole la misma remuneración, pero retornando al marcador táctil; agrega, que a partir de dicho mes; (setiembre 2014) se inicia con un contrato Modal de Servicio, el mismo que vencía el 31.12.2014, al término de dicho contrato siguió laborando en forma continua; vínculo laboral bajo dicha modalidad que se prolongó hasta el 18 julio del 2015; día en que se produjo su Despido, incurriendo de esta manera su empleador en la vulneración de su derecho al trabajo, pese a que este conocía de la desnaturalización de su Contrato de Locación de Servicios que trae como consecuencia su vínculo laboral indeterminado, volviendo ineficaces los contratos modales, por ello no podía despedirlo por el término del contrato temporal; muy por el contrario al.. no haberse expresado causa alguna relacionada con la capacidad o conducta del trabajador su empleador ha incurrido en Despido Encauzado.

Actuación procesal

Corriéndose traslado a la parte demandada y citándose a las partes a la audiencia Única conforme al acta obrante de folios 81 a 83, acto procesal al cual concurrió la parte demandada, en la que hizo llegar su contestación de demanda; por lo que el juzgado tuvo por apersonado a la emplazada y por contestada la demanda, en los términos allí se expresan.

CONTESTACION DE DEMANDA

1. La parte demandad señala, que efectivamente el accionante ingreso a_laborar el 01. 03. 2014 en labores de servicio de limpieza y que erradamente su ingreso se consideró como de locación de

servicios; sin embargo, posteriormente se subsana este error y se procedió a considerarla como trabajadora obrera.

2. Indica, que su institución tomó la decisión de cambiar de personal, es así que le han cursado una carta de cese a la actora, pero inmediatamente ésta ha tomado medidas extremas no apersonándose a la institución a fin de que se le reconozca el pago de los derechos sociales.

3. Manifiesta, que si bien es cierto el trabajador tiene derecho a la protección de su estabilidad laboral, también es verdad que la decisión de seguir contratando al trabajador es voluntad del empleador, pero ello implica el reconocimiento de sus derechos sociales, tanto por el tiempo laborado por el Monto de sus remuneraciones y el pago de las indemnizaciones que por cese injustificado le acuerde la ley.

4. Finalmente refiere, que la demanda resulta ser infundada o improcedente por cuanto han tomado la decisión de no seguir contratando al accionante, pero con ello se ha acordado reconocer todos sus derechos sociales con la respectiva indemnización por cese arbitrario

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Según el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que corresponde al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales su extinción o inexigibilidad, aquí ocurre lo que conocemos como inversión de la carga de la prueba, característico del proceso laboral en tanto que se pretende equiparar la inferioridad económica y social ante el empleador.

SEGUNDO: De otro lado, el numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al

proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez este en Contacto directo. con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

TERCERO: Conforme se aprecia del acta de Audiencia Única. de. folios 81 a 83, los hechos sujetos a actuación probatoria se circunscriben a determinar, si a la demandante le corresponde la Reposición a su puesto de trabajo por Despido Incausado; más el pago de costos del proceso.

CUARTO: A efectos de satisfacer adecuadamente la pretensión reclamada, el Juez debe valorar los medios probatorios en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, conforme al sistema de valoración probatoria regulado en la norma procesal civil, aplicable supletoriamente en nuestro ordenamiento procesal laboral⁽¹⁾; además se debe considerar, que la carga de la prueba corresponde a las partes que afirman hechos que configuran su pretensión, es decir, les corresponde probar sus afirmaciones, esencialmente al trabajador le corresponde probar la prestación personal de servicios y el motivo de nulidad invocado; y al empleador probar el cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las normas legales, y la causa del despido, para los efectos de la naturaleza de la pretensión demandada, conforme así lo dispone el artículo 23° de la Ley N° 29497, en adelante Ley Procesal del Trabajo^(2) . Asimismo, de conformidad con el artículo 188° de la ley procesal mencionada, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones, por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro del hecho necesitado de prueba señalado en audiencia, según se encuentra registrado en audio y video.

QUINTO: La presente demanda tiene por objeto, que se ordene la Reposición de la demandante en el cargo de Limpieza y Mantenimiento, por haber sido objeto de un Despido Arbitrario sin expresión de causa. Alega la demandante, que presto servicios bajo una relación laboral de naturaleza indeterminada, al haber realizado una labor de carácter permanente desde el inicio de su vinculación laboral (contrato de Locación de Servicios No Personales).

SEXTO: Previo a entrar a analizar el fondo de la Litis. Resulta oportuno hacer mención que el artículo 2 inciso 2) de la Nueva Ley Procesal de trabajo – Ley 29497 prescribe: "Los Juzgados de Trabajo conocen en proceso abreviado laboral, la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal y única. Asimismo, es de mencionar que en Sesión Plenaria de fecha 04 de mayo de 2012, en pleno acordaron que los "Jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido

incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única”.

(¹) Artículo 197 (CPC). – Valoración de la prueba. – Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

(²) Numerales 23.3, b) ; y numeral 23.4, b) del artículo 23.

SETIMO: Desnaturalización de los contratos

Como se advierte de los autos, el accionante con la demandada al inicio de la relación laboral celebraron un Contrato de Locación de Servicios no Personales, a fin de que la demandante realice labores de Limpieza y Mantenimiento de local, señalándose en dicho documento que no estaba sujeto a un horario, con una duración de 3 meses y con una remuneración de S/.800.0 nuevos soles; al respecto el artículo 1764 prevé "Por locación de Servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución". Por otro lado también celebraron contratos de trabajo sujetos a modalidad; al respecto de conformidad con el Artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: "Los contratos de trabajos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) **Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley**"; En efecto desde el inicio de la relación laboral la demandada fue contratada bajo contrato de Locación de Servicios, por un periodo aproximado de 6 meses (2 contratos cada uno por 3 meses) e incluso la parte demandada corrobora esto, con su escrito de contestación y audiencia, al señalar que hubo un error al suscribir este tipo de contratos (Locación de Servicios), pretendiendo indicar, que posteriormente se subsana suscribiendo los contratos modales.

OCTAVO: Cabe señalar, que la demandante fue contratada para desarrollar labores de Limpieza y Mantenimiento dentro del Local de la demandada, y como se colige de los actuados, la demandada le proporcionaba el material; de trabajo, es más estaba sujeta a un horario de trabajo como se advierte de la documental de folios 41 a 49 de los autos, para posteriormente bajo la misma labor, remuneración y control le variaron la modalidad de Contrato de Trabajo, es decir

inicialmente lo contrataron a través de Contrato de Locación de Servicios, para variar posteriormente a contrato Modal; como vemos desde un inicio de la relación laboral se había desnaturalizado el Contrato de Trabajo, esto atendiendo al carácter personalísimo de la labor, el pago de remuneración y el control de asistencia, entre otros aspectos; de esta manera y en atención al Principio de la Primacía de la Realidad ya se había configurado una relación a tiempo indeterminado incluso superando el periodo de prueba legal, por lo que en un supuesto de incumplimiento de las formalidades y requisitos que se deben observar en la contratación a plazo fijo o a tiempo determinado y de las cuales la demandada no se encuentra exenta, cabe solo considerar a la trabajadora, en este caso la demandante como trabajadora a tiempo indeterminado, siempre que antes no sobrevenga alguna causal justa de Despido, concluir lo contrario sería permitir el abuso del derecho y el desconocimiento de los principios de continuidad laboral y preferencia por la contratación a tiempo indeterminado que rigen en nuestro ordenamiento laboral peruano. de todo lo cual se colige, que en base no sólo del principio de razonabilidad sino a su vez el de proporcionalidad los servicios prestados para el Colegio de Ingenieros acarrearán sin duda la desnaturalización del Contrato de Trabajo lo cual encuentra sustento en el Principio de Primacía de la Realidad que constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento y que es concretamente impuesto por la propia naturaleza de nuestra Constitución Política del Estado, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona; y, además como un objetivo de atención prioritaria del estado artículo 23, que delimita que el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación.

NOVENO: Respecto de los contratos sujetos a modalidad, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, a través de la Cas. Lab. N° 1131172 2-CUSCO en su décimo considerando, citando al autor Villavicencio Ríos señala: "la estabilidad laboral no solo está referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que debe existir entre el carácter de las labores a realizar permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal) de manera que en materia laboral se impone el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tiene la misma característica". Entonces, debe entenderse por estabilidad laboral a una situación que implique la subsistencia necesaria de un contrato mientras se mantenga la causa original que le dio vida jurídica, y no otras distintas sobrevinientes a su celebración", conforme al principio de continuidad..."; tal como se puede apreciar, de los contratos adjuntados

y de lo manifestado por la propia versión del abogado delactora en la audiencia, que ingreso a laborar por contrato de Locación de Servicios. desde el 01 de marzo del año 2014 y que recién a partir de setiembre del año 2014 recién le hacen firmar un contrato modal, quedado corroborado con la propia versión del abogado de la demandada, quedando demostrado que lo que se ha pretendido es esconder la relación laboral de manera continua por más de un año pretendiendo la demandada esconder una relación indeterminado bajo los contratos sujetos a modalidad, cuando ya de por medio ya existía una relación laboral dela actora con la demandada conforme así se advierte de las boletas de pago de folios: 10 a 20; de lo que se colige, que tanto los contratos de Locación de Servicios como los Contratos Modales suscritos entre las partes se han desnaturalizado, encuadrándose este supuesto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N°003-97-TR, por lo que el contrato se ha convertido en un contrato de duración indeterminada.

DÉCIMO: De la protección contra el despido arbitrario La Constitución Política del Perú en su artículo 27° prescribe que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", de igual manera, en el artículo 23° de la carta magna se establece que el trabajo es un deber y un derecho; bajo estos supuestos, el Decreto Legislativo N° 728 ha establecido tres tipos de despido ilegal diseñando un sistema de protección del trabajador de tal forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria como es el caso del despido arbitrario y el despido indirecto, en los que sólo cabe el pago de una indemnización tasada (artículo 38 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el D.S. 03-97-TR), en tanto que sólo cuando se configura el despido nulo procede la reposición o reinstalación del trabajador; de igual manera, el artículo 22° del referido decreto supremo ha establecido las reglas que deben observarse para que el empleador pueda despedir a un trabajador, así "*... es indispensable tu existencia de causa justa contemplada en capacidad o conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido*", habiéndose tipificado en los artículos 23° y 24° del dispositivo legal antes indicado las causas por las cuales el empleador puede separar justificadamente al trabajador de su centro de trabajo.

DÉCIMO PRIMERO: Del Despido Incausado

Respecto del Despido Incausado se puede decir, que no se encuentra tipificado en la norma; sin embargo, el Tribunal Constitucional en 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios, (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción- de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido Incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; definiendo a cada uno de ellos o precisando en qué situación se configuran, así pues, se produce el denominado despido nulo cuando se configuran las causales

descritas en el artículo 29 del TUO; por otro lado, se produce el **Despido Incausado** 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 por último, se configura el denominado despido_fraudulento,_cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se Cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistente, falso o imaginarios, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad(fundamento 15)

DÉCIMO SEGUNDO:

Al respecto, una de las conclusiones del Primer Pleno Supremo Laboral del año 2012 sobre el Tema N° 01, referida a la procedencia de la pretensión de Reposición por Despido Incausado y Despido fraudulento en la Vía Laboral regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497); acordó por unanimidad que; *"Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteado como pretensión única."*; en tal sentido, en mérito al citado acuerdo, los Jueces Especializados Laborales son competentes para conocer las demandas de reposición como consecuencia del despido fraudulento o incausado; en la misma línea, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral respecto del tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, acordó por unanimidad que: *"En aplicación de la Ley N° 26636, las pretensiones de impugnación de despido incausado o despido fraudulento pueden acumularse a cualesquiera otras pretensiones, bajo las formas que prevé el artículo 87 del Código Procesal Civil, y serán tramitadas en la vía proceso ordinaria laboral, de conformidad con el literal a) del numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 261536. Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, de reposición en los supuestos de despido incausado o despido fraudulento solo podrán plantearse como pretensión principal única y serán tramitadas en la vía del proceso abreviado laboral; mientras que, si son acumuladas a otras pretensiones distintas a aquélla, serán de conocimiento del juez laboral en la vía proceso ordinario laboral, de conformidad con el artículo 2 inciso 2 de la Nueva Ley. Procesal del Trabajo"*; en efecto, en el caso de autos, como petitorio en concreto se analiza si le corresponde o no a la accionante que se le reponga a su centro de labores.

DÉCIMO TERCERO:

Habiéndose establecido en la presente sentencia, que la accionante ha tenido con la demandada una relación laboral de naturaleza indeterminada, correspondía a la demandada señalar, la causa justa que motivaba dicho Despido, la cual puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, tal como lo establece el artículo 22° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el D.S. 03-97-TR; sin embargo, la demandada procedió a despedirlo, sin y

expresarle el motivo, situación que no se encuentra prevista en el artículo 22° ya citado; de lo que se colige, que el Despido efectuado por la demandada es un Despido Incausado, pues. no se comunicó al demandante ya sea de forma verbal o escrita la causa del Despido, es decir la causa que este relacionada con la capacidad o conducta de ,la trabajadora demandante, a efectos que tenga la oportunidad de ejercer su derecho de defensa; por lo que corresponde ordenar la Reposición trabajadora demandante al puesto de trabajo que venía desempeñando ante su Despido Incausado.

DÉCIMO CUARTO:

Respecto a los costos, se debe de estar a que los mismos representan los honorarios del abogado de la parte vencedora más un cinco por ciento destinada al Colegio de Abogados, según lo dispone el artículo 411° del Código Procesal Civil; y siendo que el artículo 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, prevé como pretensión el reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso, concordante con la Séptima Disposición Complementaria; en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales. Si bien la reclamación contenida en la demanda no contiene una cuantía pues lo que se pretende es la Reposición al trabajo, razones por las cuales, debe fijarse como costos del proceso la suma de S/. 1,500.00 nuevos soles, más el 5% de dicha cantidad a favor del Colegio de Abogados del Santa.

Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N° 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Tercer Juzgado Laboral de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

III. PARTE RESOLUTIVA

SE RESUELVE:

DECLARAR FUNDADA la demanda presentada por **MERY NOELIA MOGOLLON HERNADEZ** contra el **COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU - CONSEJO DEPARTAMENTAL ANCASH CHIMBOTE** sobre **REPOSICION** por el Despido Incausado; en consecuencia **ORDENO** a la demandada **COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU - CONSEJO DEPARTAMENTAL ANCASH CHIMBOTE** que en el plazo de **CINCO DÍAS** cumpla con **REPONER** la demandante en su puesto habitual de trabajo que venía desempeñando antes de su Despido; fijándose por Costos del proceso la suma de S/.1,500.00

nuevos soles, más el 5% de dicha cantidad a favor del Colegio de Abogados del Santa; debiendo darse cumplimiento consentida y/o ejecutoriada que sea la presente sentencia. **Notifíquese.**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SALA LABORAL - Sede Periférica I

EXPEDIENTE NÚMERO : 02414-2015-0-2501-JR-LA-03.

MATERIA: REPOSICIÓN.

RELATOR: VENEROS LAVERIAN, ANA MAFIA

DEMANDADO: C.

ANCASH.

DEMANDANTE: M

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO.

Chimbote, veinticuatro de agosto

del dos mil dieciséis.-

SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 19 de octubre del 2015, que declara fundada la demanda presentada por doña Mery Noelia Mogollón Hernández contra el Colegio de Ingenieros del Perú — Consejo Departamental Ancash Chimbote sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con reponer a la demandante en su puesto habitual de trabajo que venía desempeñando antes de su despido; fija los costos del proceso en la suma de SI 1,500.00 soles, más el 5% de dicha cantidad a favor del Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

La parte demandada argumenta su apelación señalando que: **a)** La parte demandada admite que se ha dado el despido, pero que este se hace dentro de lo que establece la Ley, esto es, de lo que señala el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido a que cuando se da el despido del trabajador sin expresar su causa o no se pueda probar en juicio, procede la indemnización establecida en el artículo 38 de la norma antes indicada; y, **b)** El A'quo no tenía que emitir pronunciamiento para establecer que se ha dado el despido de la demandante, por el contrario tenía que pronunciarse sobre si es o no procedente la indemnización que se propone a la accionante por haber sido despedida.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

PRIMERO: Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores *in procedendo*, siendo con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, por tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

SEGUNDO: Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro "El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil" (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116); alude. que "El principio de congruencia —dice De la Rúa— tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, "porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita a condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver; tantum devolutum quantum appellatum".

TERCERO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro "Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo I" (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima - Perú; 2008; Pág. 156) señala que: "La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil"; además, la CAS N° 1203-99 establece que: "Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva y del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso"; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: "Es indispensable que el recurso de apelación contenga una **fundamentación del agravio**, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso"; por lo que, en aplicación del indicado principio,

corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.

CUARTO: Que, del escrito postulatorio obrante de folios 23 a 33, se tiene que la actora tiene como pretensión, se le reponga a su centro de labores en el cargo de personal de limpieza y mantenimiento con la misma remuneración, por haberse desnaturalizado su contrato de locación de servicios, más los costos del presente proceso; la demandada por su parte, admite que se ha producido el despido, pues indica que es voluntad del empleador seguir contratando al trabajador, pero con ello se ha acordado reconocer a la accionante todos los derechos sociales que le pueda corresponder con el reconocimiento de la respectiva indemnización por su cese arbitrario; siendo así, estando ante el reconocimiento de la demandada que ha despedido. a la demandante sin causa justa, corresponde en la presente establecer si le corresponde la reposición que dicha parte solicita, o por el contrario la indemnización por despido arbitrario que alega la demandada.

QUINTO: Que, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AAJC, caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL, ha establecido en su décimo segundo considerando que: "Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728., Decreto Supremo N° 00197- TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización 'como única reparación' No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone solo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones. a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional... c. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. *“La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.*

SEXTO: Que, en dicho contexto, el Tribunal Constitucional en la sentencia antes citada ha establecido que ante el despido incausado del empleador, el trabajador puede elegir libremente entre la indemnización (resarcitoria) o la reposición (restitutoria); y en el presente, conforme se aprecia del escrito de demanda, la accionante ha optado por la reposición a su puesto de trabajo;

por tanto, ante la aceptación de la demandada de haber despedido arbitrariamente a la accionante, corresponde la restituya en sus labores habituales, conforme así ha procedido el Juez de origen; por tanto, no resulta estimable lo esgrimido por la demandada en su escrito de apelación, debiendo confirmarse la venida en grado. Por estos fundamentos, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa:

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 19 de octubre del 2015, que declara fundada la demanda presentada por doña Mery Noelia Mogollón Hernández contra él. Colegio de Ingenieros del Perú — Consejo Departamental Ancash Chimbote, sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con reponer a la demandante en su puesto habitual de trabajo que venía desempeñando antes de su despido; fija los costos del proceso en la suma de S/ 1,500.00 soles, más el 5% de dicha cantidad a favor del Colegio de Abogados del Santa; y, los *DEVOLVIERON* al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente Doctor

Wilson Chiu Pardo.

S.S.

C.L, C.

Ch. P., W.

A. V. A.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	ASPECTOS BAJO OBSERVACIÓN							
	hechos que sustentan las causales de hostilidad y reposición	los hechos que sustentan la pretensión son idóneos para OBTENER UNA SENTENCIA FAVORABLE	Congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes	los principios procesales que están presentes en el proceso laboral en estudio	actividad probatoria de las partes	Cumplimiento de plazo:	Examinar la impugnación como acto procesal de las partes, evidenciando las pretensiones formuladas en el recurso	
Proceso sobre Cese de hostilidad y reposición al trabajo en el expediente N° 2015-2501-03	En el proceso analizado la demandante sostiene que hubo un cambio no autorizado de contrato de trabajo, ya que primero tenía un contrato por locación de servicios y	En el proceso bajo análisis, se observa que los hechos planteados resultan adecuados e idóneos ya que con las	En el acta de audiencia única, folios 90-92, y audiencia de vista, folios 10-115, se observa que los	Principio de concentración, celeridad y economía procesal, inmediación, primasía de la realidad, induvivo por	En el presente proceso, la actividad probatoria fue suficiente, clara y coherente dado que se demost	Desde la resolución 1.- (auto admisorio) hasta la resolución número 8 (sentencia de vista) se	El escrito impugnatorio buscaba que se revoque la decisión adoptada por el juez de primera instancia, recaída en la resolución	El fallo judicial fue debidamente motivado en ambas instancias, en la sentencia de primera instancia se

	<p>de un momento a otro el empleador cambia su contrato por un contrato modal indeterminado; El vínculo laboral bajo dicha modalidad se prolongó en tiempo hasta el mes de julio exactamente el 18 de julio del 2015. día en que se produce mi despido de forma contraria a las normas laborales prueba de mi despido es la Carta N° 316-2015-CDACH-CIP/D, donde me comunican el termino de mis labores.</p>	<p>mismas generaron certeza al juzgador.</p>	<p>datos controvertidos son congruentes, demostrando la posición de los sujetos en este proceso.</p>	<p>operario, oralidad.</p>	<p>se demostró que la demandante tiene el derecho a continuar realizando sus labores para el demandado.</p>	<p>observaron que se cumplieron los plazos tanto en la etapa postulatoria, probatoria, decisoria, impugnatoria y ejecutoria ya que en el presente proceso no se observó carga procesal.</p>	<p>número 5.</p>	<p>evidenció que la decisión de reponer a la demandante fue idónea, dado que se demostró que era necesario la reposición en este caso y en segunda instancia confirmaron lo dispuesto por el juzgado laboral.</p>
--	--	--	--	----------------------------	---	---	------------------	---

Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado:

“CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE CESE DE HOSTILIDAD Y REPOSICIÓN AL TRABAJO, en el EXPEDIENTE N° 02414-2015-0-2501-JR-LA-03, del DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2019”

declaro conocer las consecuencias por la infracción 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.

Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado *“Administración de Justicia en el Perú”* dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la*

cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento.

Chimbote, noviembre del 2019



Tesista: Walter Leonardo Estrada Gonzales

Código de estudiante: 0106161208

Orcid: 0000-0003-0528-0040

DNI N°76644696

Anexo 4. Cronograma de actividades																
N°	Actividades	Año 2018								Año 2019						
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II		
		Mes				Mes				Mes				Mes		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Elaboración del Proyecto	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		x	x	x											X
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación														X	
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación															X
5	Mejora del marco teórico y Metodológico			X	X	X	X	X	X	X						
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos									X						
7	Elaboración del consentimiento informado (*)									X						
8	Recolección de datos											X				
9	Presentación de resultados											X				
10	Análisis e Interpretación de los resultados											X				
11	Redacción del informe preliminar												X	X		
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación															X
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación															X
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X				
16	Redacción de artículo científico													X	X	X

Anexo 5. Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	20	2	60.00
• Fotocopias	15	2	50.00
• Empastado			4000
• Papel bond A-4 (500 hojas)	11	2	22.00
• Lapiceros	1.5	4	7.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			279.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	10	4	50.00
Sub total			50.00
Total de presupuesto desembolsable			329.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			652.00