



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE LA
NULIDAD DE DESPIDO ARBITRARIO, EXPEDIENTE N°
00027-2013-0-0801-JM-LA-02, DEL SEGUNDO JUZGADO
MIXTO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE, PERÚ.
2021**

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

AUTOR

**BERNAOLA CAHUANA, LUIS ELIAS
ORCID: 0000-0001-9316-8205**

ASESORA

**MUÑOZ CASTILLO, ROCIO
ORCID: 0000-0001-7246-9455**

**CAÑETE—PERU
2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Bernaola Cahuana, Luis Elias
ORCID: 0000-0001-9316-8205
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Cañete, Perú.

ASESORA

Muñoz Castillo, Rocio
ORCID: 0000-0001-7246-9455
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencia
Política, Escuela Profesional de Derecho, Cañete, Perú

JURADO

Belleza Castellares, Luis Miguel
ORCID: 0000-0003-3344-505X

Reyes De la Cruz, Kaykoshida María
ORCID: 0000-002-0543-5244

Ramos Mendoza, Julio César
ORCID: 0000-0003-3745-2898

FIRMAS DEL JURADO EVALUADOR Y ASESORA

Mgtr. Belleza Castellares, Luis Miguel
Presidente

Mgtr. Reyes de la Cruz, Kaykoshida María
Miembro

Mgtr. Ramos Mendoza, Julio César
Miembro

Mgtr. Muñoz Castillo, Rocio
Asesora

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme dado la vida, salud y la fuerza para llegar a esta etapa de mi vida, la cual anhelaba con mucha alegría como meta a realizar.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote:

Por darme la oportunidad de adquirir los conocimientos fundamentales, para así realizar este trabajo, y posterior a ello desenvolverme en la vida como profesional, a fin de lograr el bienestar de nuestra comunidad.

Luis Elias Bernaola Cahuana

DEDICATORIA

A mis padres, por inculcarme los buenos hábitos de la conducta y compromiso cuando uno quiere realizar un objetivo en la vida, y no fenecer ante los obstáculos que nos pone.

A mis hijos, por la comprensión y paciencia al tiempo limitado que le ofrecía por lograr este objetivo.

Luis Elias Bernaola Cahuana

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como problemática ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre nulidad de despido arbitrario del expediente N.º 00027-2013-0-00801-JM-LA-02, del Segundo Juzgado Mixto del Distrito Judicial de Cañete; Perú 2021? El mismo que tenía como objetivo general determinar la caracterización del proceso laboral sobre la nulidad de despido arbitrario; se consideró como relevantes cinco objetivos específicos. Se utilizó la metodología de tipo cualitativa, de lógica inductiva, debido a la selección de un único expediente con el soporte del marco teórico, corroborándose la información de la base de datos, el análisis de la observación de resultado; el nivel de investigación estuvo basado en dos niveles: exploratorio y descriptiva, apoyado en el análisis y recolección de los datos, fundado en la revisión de la literatura, alineados en los datos específicos. El resultado de investigación fue acorde con los objetivos específicos del expediente en análisis; fueron los siguientes: se cumplieron los plazos, la valorización de las pruebas, y se llevó el debido proceso conforme a las normas laborales. En conclusión, la investigación cumplió el objetivo de estudio; el juez realizó el proceso alineado en los principios jurídicos establecidos en la norma, siempre respetando los derechos fundamentales de las partes procesales.

Palabra clave: arbitrario; controversia, despido; motivación; nulidad.

ABSTRACT

The research work had as a problem What are the characteristics of the labor process on nullity of arbitrary dismissal of file N. ° 00027-2013-0-00801-JM-LA-02, of the Second Mixed Court of the Judicial District of Cañete; Peru. 2021? The general objective was to determine the characterization of the labor process on the nullity of arbitrary dismissal; five specific objectives were considered relevant. The methodology of qualitative type, of inductive logic, was used, due to the selection of a single file with the support of the theoretical framework, corroborating the information of the database, the analysis of the observation of result; the level of research was based on two levels: exploratory and descriptive, supported by the analysis and collection of data, based on the review of literature, aligned in the specific data. The results of the investigation were in accordance with the specific objectives of the file under analysis; they were the following: the deadlines were met, the tests were evaluated, and due process was carried out in accordance with labour standards. In conclusion, the research fulfilled the objective of study; the judge carried out the process aligned in the legal principles established in the rule, always respecting the fundamental rights of the procedural parties.

Key word: arbitrary; controversy, dismissal; motivation; nullity.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
FIRMAS DEL JURADO EVALUADOR Y ASESORA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xiv
I.-INTRODUCCION	1
II.-REVISION DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales.	9
2.2.3. Antecedentes Locales.....	11
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	12
2.2.1. Bases del tipo procesal relacionadas con el proceso judicial en estudio	12
2.2.1.1. La acción.....	12
2.2.1.1.1. Concepto de la acción procesal.....	13
2.2.1.1.2. Materialización de la acción.	13
2.2.1.2. La jurisdicción	13

2.2.1.2.1. Concepto de la jurisdicción.....	14
2.2.1.2.2. función jurisdiccional.....	14
2.2.1.2.3. Elementos de la jurisdicción	15
2.2.1.2.4. características de la jurisdicción	15
2.2.1.3. Competencia	16
2.2.1.3.1. Concepto	16
2.2.1.3.2. determinación de la competencia en materia laboral.....	17
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso en estudio	17
2.2.1.4. La pretensión.....	17
2.2.1.4.1. Concepto	17
2.2.1.4.2. Naturaleza Jurídica de la pretensión	18
2.2.1.4.3. La pretensión en el proceso judicial en estudio	18
2.2.1.4.4. Elementos de la pretensión	19
2.2.1.4.5. Clases	19
2.2.1.4.5.1. Pretensión procesal	19
2.2.1.4.5.2. Pretensión material.....	20
2.2.1.7.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso en estudio.	20
2.2.1.5. El derecho de trabajo	20
2.2.1.5.1. Concepto	20
2.2.1.5.2. Características del derecho de trabajo.....	21
2.2.1.6. El contrato de trabajo	22

2.2.1.6.1. Concepto	22
2.2.1.6.2. Elementos del contrato laboral.....	23
2.2.1.6.2.1. La prestación personal de servicio	23
2.2.1.6.2.2. El pago de una remuneración.....	23
2.2.1.6.2.3. La dependencia o subordinación.....	23
2.2.1.6.3. Características del contrato de trabajo	24
2.2.1.6.4. La extinción del contrato y el pago del beneficio	24
2.2.1.7. El proceso.....	24
2.2.1.7.1. Definiciones	24
2.2.1.7.2. Funciones del proceso.....	25
2.2.1.7.2.1. El proceso como interés individual y social.	25
2.2.1.7.2.2. La función pública del proceso.	25
2.2.1.7.2.3. la función privada del proceso.	25
2.2.1.8. El proceso laboral	26
2.2.1.8.1. Definiciones	26
2.2.1.8.2. Principios aplicables al proceso laboral	26
2.2.1.8.2.1. El principio de intermediación	27
2.2.1.8.2.2. Principio de oralidad	27
2.2.1.8.2.3. Principio de concentración.....	27
2.2.1.8.2.4. Principio de celeridad	28
2.2.1.8.2.5. Principio de economía procesal	28

2.2.1.7. El proceso ordinario laboral.....	29
2.2.1.7.1. Definiciones	29
2.2.1.7.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral	29
2.2.1.7.3. El despido incausado en el proceso ordinario.....	29
2.2.1.7.4. Los puntos controvertidos.....	30
2.2.1.7.4.1. Concepto	30
2.2.1.7.4.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio.....	30
2.2.1.8 5. La prueba	31
2.2.1.8.5.1. Concepto	31
2.2.1.8.5.2. El objeto de la prueba	31
2.2.1.8.5.3. Sistemas de valoración.....	32
2.2.1.8.6. Principios aplicables	32
2.2.1.8.6.1. Principio de la valoración conjunta.....	32
2.2.1.8.6.2. Principio de la adquisición de la prueba	33
2.2.1.8.6.3. Principio de la carga de la prueba	33
2.2.1.8.6.4. Medios probatorios actuados en el proceso	33
2.2.1.9. El debido proceso formal	33
2.2.1.9.1. Definición	33
2.2.1.9.2. El debido proceso.....	34
2.2.1.9.3. Elementos.....	34
2.2.1.9.4. El debido proceso en el marco constitucional.....	34

2.2.1.9.5. El debido proceso en el marco legal	35
2.2.2.0. Resoluciones judiciales	35
2.2.2.0.1. Concepto	35
2.2.2.0.3. Estructura de las resoluciones	36
2.2.2.0.3.1. La parte expositiva.....	36
2.2.2.0.3.2. La parte considerativa	36
2.2.2.0.3.3. La parte resolutive.....	37
2.2.2.0.4. La claridad en las resoluciones judiciales.....	37
2.2.2.0.4.1. Concepto de claridad.....	37
2.2.2.0.4.2. El derecho a comprender	37
2.3. Marco conceptual.....	38
III.-HIPOTESIS	39
IV.- METODOLOGÍA	40
4.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	40
4.1.1. Tipo de investigación.....	40
4.1.1.1. Enfoque Cualitativo.	40
4.1.1.2. Metodología Cualitativo	40
4.1.1.4. Nivel de investigación.....	42
4.1.1.5. Encuestas descriptivas.	43
4.1.2. unidad de análisis.....	44
4.1.3. Población y Muestra	44

4.1.3.1. Población.....	44
4.1.3.2. Muestra	45
4.1.4. Definición y operacionalización de las variables.....	45
4.1.5. Enfoque cualitativo – herramientas	47
4.1.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
4.1.5.3. Nuestro instrumento empleado fue, la guía de análisis documental	48
4.1.6. Plan de análisis.....	48
4.1.6.1. Unidad de análisis	48
4.1.7. Matriz de consistencia.....	49
4.1.8. Principios éticos.....	52
V. RESULTADOS.....	53
5.1. Resultados.....	53
5.2. Análisis de Resultados.	48
5.2.1. El cumplimiento de plazos, en el proceso N.º 00027-2013-0-00801-JM-LA-02	48
2.3.1. La claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.	49
2.3.2. Las condiciones que garantizan el debido proceso laboral.	50
2.3.3. La congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio.	50
2.3.4. Los hechos sobre el despido de causa injustificada, expuestos en el proceso, son idóneas para sustentar la causal invocada.	51
VI. COMCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53

Referencias.....	54
ANEXOS	59
Anexo 1: Cronograma de actividades	60
Anexo 2: Presupuesto	61
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	62
Anexo 4: Declaración de compromiso ético	63
Anexo 5: Turnitin.....	64
Anexo 6: Evidencia de actuaciones procesales.....	64

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N°-01. Definición y desarrollo de la variable en estudio.....	46
Tabla N° 2. Matriz de consistencia.	51
Tabla N° 5.1.1. Resultados	53
Tabla N° 5.1.2. Resultados	54
Tabla N° 5.1.3. Resultados	55
Tabla N° 5.1.4. Resultados	56
Tabla N° 5.1.5. Resultados	57
Tabla N° 06. Resultado general del expediente en estudio.....	58

I.-INTRODUCCION

El presente informe de investigación estuvo referido a la Caracterización del proceso laboral sobre *la nulidad de despido arbitrario, expediente N.º 00027-2013-0-0801-JM-LA-02, tramitado en el Segundo Juzgado Mixto en el Distrito Judicial Cañete.*

Como título de la investigación tenemos.

Caracterización del proceso laboral sobre la nulidad de despido arbitrario, expediente N.º 00027-2013-0-0801-JM-LA-02, Del Segundo Juzgado Mixto en el Distrito Judicial Cañete, 2021.

Entre los diversos casos problemáticos que afectan el derecho al trabajo, el cual está reconocido como derechos fundamentales por la Constitución Política del Perú; podemos encontrar al despido arbitrario laboral como uno de ellos, y esto se da cuando el empleador separa al trabajador de manera incausado o injustificado de su centro de labores quitándole en ello, el derecho a su desarrollo.

La realidad en el ámbito internacional

En Colombia, como podemos apreciar, su justicia está pasando por momentos muy críticos; esto se debe a la negativa de la sociedad y carencia de credibilidad; sumado a ello podemos ver que los organismos administradores de justicia se ven inmersamente politizada, burocratizada, presenta baja eficiencia en la celeridad procesal y agregado a ello las irregularidades que se investigan; mientras las personas esperan verdaderos cambios ante el fracaso de las propuestas de mejoras del gobierno. (Charry, 2017)

En el ámbito laboral tenemos los siguientes análisis:

Para Gómez (2012) considera. Al derecho laboral como un conjunto de normas imperio atribuidas a regular la relación laboral entre el trabajador y el patrón, tanto en su aspecto individual como colectivo. Asimismo, indico que esto se da a fin de alcanzar un equilibrio social (p.24).

Por otro lado, la idea de Gamonal (2017) sobre el despido arbitrario, determino. No debería ser necesario argumentar las lesiones causadas por el despido del centro de labores para demostrar que el despido arbitrario o injusto debería ser protegidos e indemnizado. Para el ser humano en la actualidad considera su trabajo como la posesión más preciada que tiene en la vida, por ello, no resulta ilógico indicar que todo trabajador tiene un derecho de propiedad sobre los mismos ya que la remuneración percibida por su trabajo es el sustento económico de su vida (p.75).

La realidad en el ámbito nacional

En el Perú, para que el poder judicial muestre autonomía; según Ticona (2016) esta necesita una asignación porcentual fija en su presupuesto anual, a fin de garantizar su jerarquía autónoma sobre la administración de la justicia; el actual presupuesto designado al órgano de justicia mencionado no le permite contar con independencia funcional efectiva, esto los obliga a la postergación de la implementación de proyectos de mejoras al servicio de la sociedad.

Por otro lado, no podemos negar que la corrupción en el Perú, es una de las principales consecuencias de crisis de los órganos de justicia, ya que estos organismos de administración de justicias se han visto inmersos en polémicas de corrupción, las cuales fueron denunciados por los medios de comunicación, y ello hace que la sociedad cada vez crea menos en estas entidades públicas. (Siles, 2015)

Basado en el tema de investigación, según Neves (2015) manifiesta. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regulan el despido arbitrario en el Perú; en ello se considera dos tipos de despido arbitrario. Por un lado, el despido arbitrario incausado (el cual no expresa motivo) y por otro el despido injustificado (se invoca el motivo, pero no se prueba en el proceso judicial) estos despidos son los que están considerados como aquellos que vulneran derechos fundamentales protegidos en la Constitución (p.228).

Por otro lado, Cubas y Moschella (2019) indicaron. El despido incausado, cuenta con diversas modalidades, son los despidos sin causa y en ello está el despido de hecho, despido indirecto o los que no demostraron la causa en el proceso; los tipos de despido mencionados generaran indemnización al afectado.

En ese sentido, en el ámbito universitario los hechos presentados, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó Administración de justicia en el Perú. (ULADECH, 2019)

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N.º 00027-2013-0-0801-JM-LA-02, correspondiente al Segundo Juzgado Mixto en el Distrito Judicial Cañete, la cual comprende sobre el proceso de la nulidad de despido arbitrario, en ello se logró observar que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda de la nulidad de despido arbitrario, admitiendo las pretensiones principales y accesorias en todo sus extremos a favor del demandante, sin embargo el demandado no estando conforme presentó un recurso de apelación, como lo establece la ley en estos casos, el que fue motivo de la expedición de una sentencia en segunda instancia, de la Corte Superior de Justicia de Cañete, Sala Civil, en la que resolvió la confirmación de la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

Para mayor claridad podemos indicar que, el expediente trata sobre un proceso laboral con las pretensiones siguientes: **Pretensión principal**, la nulidad de despido arbitrario y, **Pretensión accesoria**, reposición al centro de labores, se observó que la sentencia de primera instancia — Resolución N° 03; del 15 de mayo del 2013— en la parte resolutive; declarar fundada en todos sus extremos la demanda de –AAA- contra la empresa – XXX- , también se manifestó que el despido arbitrario realizado, se trata de un despido INCAUSADO; y al presentar motivo de impugnación por la empresa –XXX- fue elevado al órgano superior, pero sin resultados positivos para el demandado, ya que la instancia superior confirmó— Resolución N° 3; de 22 de agosto 2013— lo enunciado por la primera instancia, el análisis estuvo enmarcado en la vulneración de los derechos fundamentales respecto al trabajo digno; ocasionado por el despido arbitrario incausado.

Presentación del problema de investigación:

Como problema de investigación tenemos:

¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre la nulidad de despido arbitrario del expediente N.º 00027-2013-0-0801-JM-LA-02, correspondiente al Segundo Juzgado Mixto en el Distrito Judicial de Cañete, Perú; 2021?

Respecto a la caracterización, de acuerdo con la Real Academia Española, esta puede definirse como la determinación de atributos peculiares de algo, de modo que se distinga claramente de los demás.

Es por esta razón que, con la finalidad de resolver el problema planteado, y detectar las características del proceso laboral sobre el despido arbitrario incausado objeto de estudio de esta investigación; se tomará como referencia o fuente contenidos de naturaleza normativa, doctrinaria y jurisprudencial aplicables en los procesos civiles y laborales, y las jurisdicciones indicadas en la Ley 29497 Nueva ley procesal del trabajo.

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso laboral sobre nulidad de despido arbitrario del expediente N.º 00027-2013-0-0801-JM-LA-02, correspondiente al Segundo Juzgado Mixto en el Distrito Judicial de Cañete, Perú. 2021.

Presentación de los objetivos específicos

1. Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso laboral en estudio.
2. Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso laboral en estudio.
3. Identificar las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso laboral en estudio.
4. Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso laboral en estudio.
5. Identificar si los hechos sobre el despido arbitrario, expuestos en el procedimiento, fueron idóneos para sustentar la causal invocada.

Metodología de la investigación

El trabajo en estudio se realizó de forma individual, enmarcada en el análisis de interpretación conforme a la carrera profesional; para su elaboración se utilizó un único expediente N.º 00027-2013-0-0801-JM-LA-02, correspondiente al Segundo Juzgado Mixto de Cañete. Para el análisis se utilizó la metodología cualitativa, de lógica inductiva, debido a la selección de un único expediente con el soporte del marco teórico, corroborándose la información de la base de datos, el análisis de la observación de resultado; el nivel de investigación estuvo basado en dos tipos: exploratorio y descriptiva, apoyado en el análisis y recolección de la información, fundado en la revisión del expediente, alineados en los datos específico.

El trabajo en estudio se justifica por lo siguiente

El presente trabajo de investigación se justifica porque parte de una línea de investigación planteada por la ULADECH Católica, la misma que cuenta con una valoración teórica, con evidencia en el desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas como procesales relacionadas a la caracterización del proceso sobre la nulidad de despido arbitrario, el referente análisis de investigación, servirá como referencia para próximos estudios realizado por estudiantes en derecho y la sociedad en común, ya que ello ayudara a brindar conocimientos de la realidad de los procesos judiciales del ámbito jurídico en tema laborales, lo que ayudara a alcanzar una correcta justicia y el respeto a un debido proceso como eje principal de la investigación encontrando en ello el control del proceso laboral en todos sus extremos.

A la vez, el estudio del caso sobre el despido arbitrario incausado, va enfocado a las personas que hayan sufrido la vulneración de su derecho al trabajo digno por este tipo de despido, y los cuales no han encontrado justicia.

Es así, que se trabajó con énfasis de lograr un camino a la solución de dicho problema, quien causa mucha zozobra en nuestro país.

En el estudiante motivo su formación investigadora, y con ello mejora su capacidad de análisis y comprensión lectiva y analítica, la cual le ayudo a la mejora en su desarrollo personal y su formación profesional.

Por último, el estudio realizado tiene una justificación metodológica, por cuanto se planteó la elaboración y aplicación de rúbricas contenidas en una lista de cotejo, la que se sometió a juicio de expertos, lo que hizo, que este instrumento sea válido y confiable en la recolección de datos durante el proceso de la investigación, lo que conlleva a lograr los objetivos propuestos por el investigador.

II.-REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

En España, Agudo (2015) en su tesis de investigación para optar el grado de doctorado, tuvo como título “*El despido como herramienta de reestructuración de las empresas y de las administraciones públicas*” indico como objetivo general, el análisis exhaustivo de las modalidades de extinción de la relación laboral enmarcados por la profunda crisis económica y financiera la cual afecta a más de 300,000 trabajadores a consecuencia de la reforma de las normas laborales con el fin de la reestructuración de las empresas. La metodología utilizada fue cuantitativa, y para obtener la información que afecta a los trabajadores, utilizo el análisis de observación de las normas jurídicas y la estadística entre las cantidades de trabajadores, las empresas públicas y privadas. Concluyo que existió la afectación a los trabajadores por afectación de los despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada laborales y la afectación económica en perjuicio a sus remuneraciones.

En México, Lugo (2016) en su tesis para optar el título de abogada, la autora realizo la investigación sobre, “*La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la Nueva Ley Federal del Trabajo*”. Como objetivo relevante propuesto por la investigadora fue estudiar la problemática que causa la Ley Federal del Trabajo, a consecuencia de la contradicción entre los artículos 47° y el artículo 518° en la que observa la deficiencia sobre la protección al trabajador para ejercer las defensas frente a un despido arbitrario. La metodología utilizada por la autora es cualitativa, con estudio exploratorio descriptivo, sustentado en el análisis de la Ley Federal de Trabajo. Concluyo, que dicha norma si perjudica la defensa ante un despido arbitrario ejercidos por sus empleadores; debido a que el articulo 47 en el inciso

XV, párrafo cuarto indica, La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión; el artículo 518 manifiesta que, el trabajador cuenta con dos meses para realizar las acciones a consecuencia de separación del trabajo y; La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

En Argentina, Medina (2019) investigo sobre la “*Discriminación objetiva: el despido sin causa como acto discriminatorio*”. Objetivo principal, realizar el análisis sobre los consecutivos despidos laborales sin causa justificada. Utilizo la metodología cualitativa, como herramienta el análisis y la observación de las normas jurídicas constitucionales, en lo que realiza la observación y descripción con el fin de realizar un aporte para la restructuración de la Constitución en la protección del trabajador. Concluyo, considerar que dicho despido es más que jurídicamente discriminatorio, la cual vulnera los derechos constitucionales del ser humano, y ello afecta la dignidad de todo trabajador al ser despedido de dicha forma.

En Chile, Gajardo (2017) en su tesis de investigación denominado “*Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador*”. Indicó, como objetivo relevante, analizar la constitución de Chile, y otras defensas jurídicas en el ámbito laboral, con la cuales cuenta el trabajador para declarar la nulidad de un despido arbitrario, mediante la solicitud de la demanda de un proceso nulo. La metodología utilizada por el autor está relacionada con el enfoque cualitativo, porque en dicho trabajo, utilizó la observación y análisis de la norma chilena, nivel explicativo — descriptivo. La autora concluye que, en el mencionado país existen variedades de normas jurídicas a favor del trabajador a fin de declarar un despido arbitrario como nulo.

En Ecuador, Roccatagliata (2017) en su trabajo de investigación para sustentar y obtener su titulación como abogado analizo “*La ineficacia del despido intempestivo en el Derecho Laboral Ecuatoriano*”. Objetivo general, analizar las mejoras en la estabilidad laboral a consecuencia de la reforma de las normas que protegen al trabajador del mencionado país. La metodología utilizada cualitativa con la técnica de la observación y descripción de las normas que regulan dicha protección laboral, tales como, el código del trabajo ecuatoriano, los convenios Internacionales— con las organizaciones internacional del trabajo y del mismo modo el análisis de la constitución. Concluyo que, se lograron grandes resultados, en favor del trabajador, ante el despido intempestivo de los empleadores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

En Lima, Mas (2018) investigo sobre “*La protección del trabajador en el tiempo de prueba en la Ley vigente*”. Objetivo principal, analizar las discordancias entre la doctrina y la jurisprudencia laboral del Perú con referencia al periodo de prueba de los trabajadores y el despido dentro de la referida fecha. Utilizo la metodología en el enfoque cualitativo, exploratorio descriptivo, basada en la observación de datos con referencia a las normas del derecho laboral. Concluyo que si existe afectación al despedir un trabajador en el periodo de prueba ya que vulnera sus derechos constitucionales como persona, limitando su desarrollo en lo económico y social.

Lima, Garavito (2016) investigo “*El resarcimiento económico que brinda el empleador por la afectación que le causa al trabajador a consecuencia del despido arbitrario*”. Objetivo principal fue la desproporcionalidad que tiene el incumplimiento de pago por indemnización del despido del centro de labores por parte de los empleadores, ya que ello no tiene congruencia

con las normas que regulan el ámbito laboral. Utilizo la metodología cualitativa con un diseño básico no experimental de nivel descriptivo. Concluyo que, dicha acción de parte del empleador es considerada como falta grave, la cual deberá ser sancionada conforme al Decreto Legislativo N° 728, ya que en su artículo 38° regula la indemnización a percibir ante un despido arbitrario.

En Chimbote, Olascuaga (2016) Investigo la “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, despido arbitrario (proceso de amparo), según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 012182012-0-2501-JR-CI-05, del Distrito Judicial del Santa, Chimbote; 2016. Uladech*” Objetivo general, analizar los resultados de los tribunales de primera y segunda instancia conforme al parámetro normativo doctrinario y jurisprudencial pertinente sobre el caso. Utilizo la metodología de tipo cualitativo—cuantitativo, con nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental. Concluye que, el procedimiento de proceso de amparo solicitado por el trabajador fue de rango muy alto por la congruencia de petición del demandante.

En Arequipa, Huanayque (2017) investigo el “*Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa*” Objetivo general, analizar el grado de afectación a los derechos constitucionales del trabajador cuando se le niega tutela reparadora ya sea restitutoria o resarcitoria. Utilizo la metodología cualitativa, analítica y casuística, basado en el análisis de la jurisprudencia. Concluye que es de grave afectación la no protección de la tutela jurídica al trabajador ya que esto vulnera sus derechos constitucionales.

En Cajamarca, Álvarez (2020) investigo sobre “*Transgresión del principio de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el*

sector privado”. Objetivo general, analizar la afectación que causa la transgresión del principio de igualdad en la ley y ante la ley del ámbito laboral sobre los trabajadores de confianza en el ámbito privado. La metodología utilizada fue cualitativa, analítica y descriptiva basada en las normas laborales sobre la trasgresión del principio de igualdad. Concluye que si existe trasgresión del principio de igualdad al despedir un trabajador de confianza en el ámbito privado y por ello es importante unificar las normas en ese campo del derecho laboral.

2.2.3. Antecedentes Locales

En cañete, Luyo (2017) investigo sobre. “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato*” Objetivo principal, analizar la compensación pecuniaria, que puede suscitar si el empleador finaliza la relación laboral antes de la fecha indicada. La metodología utilizada fue cuantitativa y cualitativa, descriptivo no experimental, los datos recolectados por el autor fueron de la parte expositiva con el análisis de la sentencia de un caso específico. Concluyo que, la desnaturalización del contrato laboral por parte del empleador deberá estar bien fundamentada; en caso de no ser así, el empleador tendrá la obligación de indemnizar al trabajador por dicha acción.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases del tipo procesal relacionadas con el proceso judicial en estudio

2.2.1.1. La acción

La acción procesal es considerada como un derecho a la jurisdicción, se manifiesta como un presupuesto lógico de todo derecho, es un medio o instrumento jurídico para alcanzar por medio de los órganos jurisdiccionales, el disfrute y ejercicio pleno de todo derecho.

Montilla (2008) manifestó. La acción es la necesidad de los órganos jurisdiccionales el cual le permitirá calificar a esta institución como un derecho especial o de segundo nivel, es decir un derecho superior ante los otros ordenamientos jurídicos (p.17).

Ello nos da a entender que, cuando interponemos una demanda ante los órganos jurisdiccionales, la misma hará valer la acción procesal, y en ello se deducirá la pretensión.

Neves (2007) refiere. La pretensión mediante la demanda será el elemento fundamental del referido especial derecho de acción, esto se evidencia cuando la persona afirmándose titular de un derecho vulnerado, pide a las instituciones jurisdiccionales le otorguen tutela judicial (p.38). De ahí que se diga al margen que la pretensión sea amparada o no, el poder de accionar siempre estará presente.

En tal sentido Martel (2003) expone. “Que en la doctrina moderna; el término acción tiene tres afirmaciones fundamentales: es un derecho autónomo, abstracto y público” ya que es necesario este sentido de derecho por ser de suma importancia para solucionar el problema en el ámbito laboral ya que toda persona podría estar expuesta a esta problemática.

2.2.1.1.1. Concepto de la acción procesal

Gamarra (2004) determino. La acción es el principio de igualdad de trato, la que le otorga a todo sujeto de derecho, de poder acudir a los órganos jurisdiccionales a reclamar el derecho de la solución de su controversia jurídica (p.88). se considera necesario indicar que, la acción es el derecho frente al Estado, ya que será el Estado quien a través de los organismos de justicia deberá realizar la prestación de tutela jurídica.

García (2012) considero en términos jurídicos. La acción es el derecho inherente al sujeto; por que haya una innegable semejanza con la potestad o facultad, el cual podremos esgrimir para acudir al órgano jurisdiccional, e invocar la marcha de un proceso judicial.

2.2.1.1.2. Materialización de la acción.

Para Martel (s.f) indico. “La acción se materializa con la presentación de una demanda o de una denuncia, que viene a ser el primer acto procesal del proceso postulado por el titular de la acción”.

2.2.1.2. La jurisdicción

La jurisdicción está basada en la designación que tienen los casos jurídicos laborales, y sería competencia del Estado organizar dichas instituciones con el fin de poner lineamientos jurídicos y procesales, para dar una mejor solución a este tipo de problemas.

Como señala el ilustrado Blacio (2016) Para que se pueda practicar los comisiones o efectuar las obligaciones que provengan de ese Estado, competencia voluntaria la labor jurisdiccional; es el acto de asistir ante un mando interno para que declare el derecho. Este tipo de situaciones pueden darse en dos casos:

Primero cuando se trate de una Litis, o controversia de intereses, donde se requiere que la autoridad indique cuál de las partes tiene la razón.

Segundo cuando no exista el pleito y simplemente se tenga que acudir a la autoridad para que confirme, mediante su sentencia, un Estado de hecho, y la persona.

2.2.1.2.1. Concepto de la jurisdicción

Alvarado (2018) afirma. “La jurisdicción, le da la facultad al Estado de administrar justicia por medio de los organismos judiciales, instituidos para esos fines, con el fin de velar por la tranquilidad y la igualdad de los derechos de las personas” En este sentido podemos indicar que, las jurisdicciones se precisarán a quienes tendrán las funciones constitucionalmente atribuida por su competencia, la cual recaerá ante el juez laboral la plenitud la potestad jurisdiccional a resolver temas procesales laborales.

Las instituciones jurídicas en relación con el proceso laboral estarán relacionadas con los procesos civiles. ya que es en el mismo código procesal civil, donde se ubican los procedimientos a seguir en dicha problemática.

En sentido procesal y en opinión de Couture (2002) afirma. “Tres formas: Como sinónimo de derecho, de pretensión y como facultad de provocar la actividad jurisdiccional.” En tal sentido significa que el actor carece de un derecho positivo que el juicio deba tutelar.

2.2.1.2.2. función jurisdiccional

Por lo tanto, Cajicá (2018) En cuanto a los atributos que deben tener los buenos jueces se han escrito numerosos libros, artículos y ensayos por plumas muy solvente; sin embargo, nosotros en esta parte del curso y desarrollo del texto nos referimos solo a una nota: la imparcialidad del juez. En efecto, el juzgador no debe presiones ni por filas, ni por fobias, ni intereses

económicos o espurios relacionados con las partes, sino por las probanzas y alegaciones jurídicas presentadas realizadas en juicio.

2.2.1.2.3. Elementos de la jurisdicción

Alsina, citada por Martel (s.f), sostiene que los elementos indispensables para que la jurisdicción resuelva conflictos y ejecute sus decisiones son:

- Notio: es decir el derecho a conocer de una cuestión litigiosa determinada. Obviamente que ello solo será posible a pedido de, y siempre que concurran los presupuestos procesales, pues de lo contrario no será factible resolver el conflicto.
- Vocatio: es decir la facultad de obligar a las partes a comparecer a juicio dentro del término de emplazamiento y en cuya virtud el juicio puede seguirse en rebeldía, sin que ello afecte la validez de las resoluciones.
- Coertio: es decir el uso de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas en el proceso, a fin de hacer posible su desarrollo, y que puede ser sobre personas o cosas.
- Iudicium: es la facultad de dictar sentencia poniendo término a la litis con carácter definitivo, es decir con efecto de cosa juzgada.
- Executio: es el imperio para hacer cumplir las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública.

2.2.1.2.4. características de la jurisdicción

Maquera (2019) en su investigación sobre la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre indemnización sobre despido arbitrario, cito a Monroy (1979) quien indicaba que, la jurisdicción tiene las siguientes características (p.20).

- a) La jurisdicción es una función. El juez es la máxima autoridad en el proceso, el que tiene poder y deber, por ser órgano del deber público;

- b) Es función del Estado establecer los órganos competentes en cada proceso.
- c) La jurisdicción se ejerce por medio del proceso en el que se pide el resarcimiento de un derecho vulnerado.
- d) La jurisdicción tiene como fin decidir ante los conflictos jurídicos que no se hayan solucionado mediante la autocomposición o tutela.
- e) No solo en casos de conflictos se recurre a la función jurisdiccional.
- f) La función jurisdiccional, tiene como elemento específico de carácter sustitutivo
- g) El fin principal de la jurisdicción es la ejecución y actuación del derecho.

2.2.1.3. Competencia

2.2.1.3.1. Concepto

Sáez (2015) en su análisis sobre la competencia, cita a Rocco, quien manifestó, es la parte de la jurisdicción que corresponderá en delimitado a cada órgano jurisdiccional singular, serán criterios a través del cual las normas del proceso distribuirán los casos a los órganos correspondiente. Podemos manifestar que la competencia es la institución jurídica encargada de determinar a qué órgano jurisdiccional corresponde cada proceso judicial.

Por otro lado. Muños (2017) concluyo. “La competencia se rige por el principio de la legalidad, esto nos da entender que la competencia estará regulada por la ley orgánica del poder judicial, las cuales se complementaran por las normas procesales” (Pág. 203).

Por ultimo Cortés (2013), sostuvo que las pretensiones que se tramitan en proceso ordinario son: Preaviso, Auxilio de cesantía, Aguinaldo, Vacaciones, Salarios caídos a título de daños y perjuicios, Reinstalación en el cargo con pago de salarios caídos, Pensiones de invalidez, vejez o viudez.

2.2.1.3.2. determinación de la competencia en materia laboral.

Las determinaciones de los procesos laborales serán realizadas por la jurisdicción del Estado; en ello se puede entender que serán los que designen donde serán solucionados las controversias en la competencia laboral.

La competencia en el ámbito laboral, se podrá determinar cómo aptitud o capacidad del Juez o tribunal en la que ejercerá su función en el ámbito indicado sobre las controversias laborales (Neves, 2007, p.48).

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso en estudio.

En el caso en análisis, se trata de la nulidad de despido arbitrario laboral inacusado y reposición al centro de labores, la competencia a la que corresponde fue el Segundo Juzgado Mixto de Cañete, así lo establece; La Nueva Ley Procesal de trabajo N.º 29497 considerándolo como un Proceso Ordinario Laboral.

Por último, podemos manifestar que la norma en mención en el párrafo anterior designara los juzgados dónde se llevara el proceso judicial en tema laboral, ya que ahí indica el órgano competente conforme al planeamiento de la demanda o necesidades de esta.

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Concepto

Según Pérez y Merino (2013) conceptualiza a la pretensión como un término latino que llegó a nuestro idioma como pretensión. La noción tiene diversos usos y puede emplearse para nombrar al pedido o la solicitud que una persona realiza con la intención de acceder a algo.

Por otro lado, García (2012) manifestó. La pretensión es considerada como la voluntad de reclamo sobre la actuación del tribunal frente a la persona indicada y definida del actor. Es el

fin de todo proceso judicial, la que estará fundada en el derecho del accionar concebido por la ley, lo que se materializa en la demanda formulada por el actor ante el organismo jurisdiccional correspondiente (p. 130).

Neves (2015) definió, que la pretensión, es la solicitud a pedido del demandante, conforme el derecho vulnerado por la parte demandada, con la finalidad de exigir la reposición o la reaparición al estado anterior antes de la afectación del agraviado (p. 50).

Con mejor entendimiento sobre que es la pretensión, Vásquez (2008) indico. “Con la demanda se ejerce la acción y se deduce la pretensión, es decir, que la demanda contiene, la acción que despierta la actividad jurisdiccional, para darle paso al proceso, y contiene a su vez la pretensión o reclamación del solicitante de la tutela por parte del Estado”.

2.2.1.4.2. Naturaleza Jurídica de la pretensión

La pretensión estará encaminada a la parte demandada o la contra parte, par que frente a él se declare o reconozca. En las demandas de pretensión de ejecución se dará para imponer o hacer cumplir una prestación; pero en las declarativas o constitutivas, persigue vincularlo a los instrumentos jurídicos, sin invocarle prestación alguna.

2.2.1.4.3. La pretensión en el proceso judicial en estudio

De acuerdo con la teoría de la jurisdicción, son distinguibles tres pretensiones y no tan solo dos como se conoce en la doctrina clásica. Estas tres pretensiones, dos están destinadas frente al juez y una contra el demandado. a) Pretensión jurisdiccional, frente al juez y regida por el ordenamiento constitucional. b) Pretensión procesal, frente al juez y regida por normas procesales. c) Pretensión material, frente al demandado y regida por normas sustantivas.

2.2.1.4.4. Elementos de la pretensión

Alvarado (s.f) manifiesta que existen las siguientes:

- a) Sujetos: en este punto están involucrados las partes dentro del proceso, primero quien afirma ser titular de una acreencia o interés; en segundo lugar, se encuentra el demandado y como tercero imparcial se encuentra el juez quien representa al órgano de administración de justicia, a quien le corresponde el pronunciamiento de las pretensiones planteadas por el demandante.
- b) El objeto: estará conformada por los determinados efectos jurídicos perseguidos, y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama; lo cual es perseguido por el ejercicio de la acción. El objeto de sus pretensiones se encontrará conformado por dos elementos de suma importancia, uno inmediato la que estará representada por la relación material o sustancial invocada, como segundo elemento encontraremos al mediato, conformado por el bien o derecho en el cual se basará el reclamo de la tutela jurídica.
- c) La causa: en este punto encontraremos al fundamento de la pretensión, podemos entender, que los reclamos se deducen de ciertos hechos coincidentes, con los presupuestos facticos de las normas jurídicas, la actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos.

2.2.1.4.5. Clases

2.2.1.4.5.1. Pretensión procesal

En ello se expresará el acto de declaración de voluntad exigiendo un derecho de interés propio, esta se manifiesta al juez, expresada en una petición a fin de obtener una declaración basada en una sentencia en relación del derecho invocado (guasp, 1968).

2.2.1.4.5.2. Pretensión material

Se entiende como titular de un derecho para poder exigir la satisfacción o cumplimiento de este, en ello los sujetos coinciden con los titulares de la relación jurídica material. En ello el activo será el acreedor y el pasivo será el deudor (carmelutti).

2.2.1.7.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso en estudio.

En el expediente en estudio las pretensiones concretas son las siguientes: Declarar la nulidad del despido arbitrario de manera incausada A (demandante) X (demandado) a fin de que la demandada realice la reposición al centro de labores conforme al expediente (expediente N.º 00027-2013-0-00801-JM-LA-02, del Segundo Juzgado Mixto del Distrito Judicial de Cañete)

Colegio de la Magistratura (Sf.) Cito, La Nueva Ley de Procesal Laboral, el artículo 2, y sostiene que, las pretensiones a las cuales se puede postular en el proceso laboral son: Nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, en que haya incurrido cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o de terceros en cuyo favor se presta o se prestó el servicio (p.40).

2.2.1.5. El derecho de trabajo

2.2.1.5.1. Concepto

Según Cuba (2017), semánticamente el derecho es la posibilidad de hacer o exigir lo que la ley establece, también puede decirse que es aquello que se pretende por ser legítimo o razonable. Por otro lado, se define al trabajo como toda actividad humana que tiene dos finalidades, la primera procurar una retribución económica que permita cubrir su necesidad material de la persona, y la segunda finalidad, permitir el desarrollo personal de los individuos.

Asimismo, para Mazziotti (1957), quien señala que el derecho al trabajo, es un sentido liberal, es la facultad de disponer libremente de la propia capacidad de trabajo.

Gamarra (2004) afirma. La Constitución Vigente, tácitamente indica los principios del Derecho al Trabajo; del mismo modo expresa, que estos principios estuvieron considerados en las anteriores normas constitucionales. Cabe precisar que estos principios laborales también se manifiestan en La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley de defensa al trabajador y la Ley de inspección Laboral (p.15).

2.2.1.5.2. Características del derecho de trabajo

Para Lemus (2009) presenta cinco características las cuales presenta en el siguiente orden:

1. Es un derecho protector de la clase trabajadora. Consiste en la legislación laboral que busca apoyar y resguardar a los trabajadores, siendo éstos los más débiles en una relación de trabajo. Así pues, los trabajadores débiles en su Capacidad económica, social y cultural, se unen para ser fuertes por el número.

El autor Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo, sea el que proteja a la clase trabajadora, ya que ésta no lo requiere, porque posee la fuerza necesaria para algún enfrentamiento, de igual a igual, y aun con el Estado, el cual protege a la burguesía. El mismo autor considera a este Derecho como proteccionista, al tratarse de una concesión otorgada por el Estado.

2. Es un derecho en constante expansión. En lo que se refiere al ámbito de Aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida.

3. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. El derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados, pero no disminuidos. Se les conoce como “sociales”, en virtud de que están destinados a proteger a los Trabajadores.
4. Es un derecho irrenunciable. Puesto que, en nuestro ámbito laboral, los derechos laborales son irrenunciables.
5. Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

2.2.1.6. El contrato de trabajo

2.2.1.6.1. Concepto

Es un acuerdo de voluntad de las partes, por un lado, el trabajador y por el otro el empleador, es la que regula entre ellos la prestación de servicio personales de una persona natural, la que se pondrá a servicio de otra ya sea persona natural o jurídica la que se le denominará el empleador y será quien remita una retribución económica a cambio de la fuerza de otra llamada trabajador- la referencia legal la encontraremos en el artículo cuarto de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, quien establece que. “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Vilela, s.f).

Por otro lado, podemos manifestar que, es el documento en el cual existen acuerdo de las partes, el empleador y el trabajador, que, siendo firmado por ambos, se creara una relación laboral,

derechos y obligaciones entre ellos, es decir que de ello nacerá la obligación de prestar un servicio a cambio de una remuneración.

Neves (2007) manifestó. El Derecho Laboral está considerado como el conjunto de principios y normas jurídicas que tiene el fin de regular las relaciones que surgen del hecho social del trabajo subordinado, y las emanadas de asociaciones sindicales y grupos de empleadores entre si y el Estado (p.33).

2.2.1.6.2. Elementos del contrato laboral

2.2.1.6.2.1. La prestación personal de servicio

Los servicios prestados por las personas naturales deben ser de forma personal y directa (art. 5° de la LPCL). Esta no podrá delegarse en principio su relación a terceros. Sin embargo, la ley faculta la posibilidad de que el trabajador pueda ser apoyado en sus labores por familiares que dependan de él, solo de ser posible la naturaleza de sus labores.

2.2.1.6.2.2. El pago de una remuneración

La prestación de las labores realizadas debe ser remunerada. Es la retribución ya sea en dinero o especie, que recibe el trabajador por su esfuerzo realizado a subordinación de su empleador.

2.2.1.6.2.3. La dependencia o subordinación

Es el sometimiento del trabajador a ordenes en temas de desempeño laboral ante su empleador, esta idea de subordinación es la que creara la relación laboral de las partes dentro del contrato.

2.2.1.6.3. Características del contrato de trabajo

Dentro del contrato de trabajo existen las siguientes características: Es bilateral, típico o nominado —está contemplado expresamente con ese nombre por la ley— no formal —puede celebrarse con libertad de formas, y probarse por cualquier medio de prueba— personal, es el trabajador quien debe desempeñar la labor encomendada, y oneroso (Nieto, 2013).

2.2.1.6.4. La extinción del contrato y el pago del beneficio.

El contrato laboral puede ser extinguido por diversas formas, ya sea por la mala conducta del trabajador, el mutuo disenso o por el pago de beneficios contemplados en el D.L. 728 por parte del empleador.

En este tema jurídico el autor se refiere en el ámbito de las CTS. Garavito (2016) manifestó que. “El abonó de la CTS. en el régimen semestral, que solo procede al cese del trabajador, sin importar la causa, salvo el caso de los retiros parciales y la asignación provisional en caso de un juicio por nulidad de despido”.

2.2.1.7. El proceso

2.2.1.7.1. Definiciones

Boza (2014) indico, el vocablo proceso proviene del latín processus o procederé que, etimológicamente, significa marcar, avanzar, desarrollar, llevar a cabo; En su aceptación corriente puede concebirse como la serie o conjunto de actos que están orientados a lograr un fin determinado.

Sánchez (2006) El proceso surge en composición de diligencias humanas, con el fin de alcanzar un objetivo determinado en ello se encuentre la legitima defensa por medio del debido proceso. Es así, que a finales del siglo XX el Estado se encuentra sumido en un proceso de desregulación y de transnacionalización de los recursos nacionales, en donde “La mundialización de las

economías nacionales se manifiesta a través de varias formas: por medio del nacimiento y expansión de las empresas multinacionales; los movimientos migratorios, y, entre otros, por los procesos de integración económica regional (Sánchez, 2006, p.6).

2.2.1.7.2. Funciones del proceso

2.2.1.7.2.1. El proceso como interés individual y social.

El proceso, su importancia como existencia, solo será explicada por el fin indicado en la demanda, ya que en ello se dirimirán los conflictos de interés los que serán sometidos a los órganos de la jurisdicción.

Los procesos judiciales pueden ser públicos, privados o de interés social; pero en ellos tienen el mismo fin el cual es la solución de los intereses de los afectados, y estos buscarán la mejor solución a fin de satisfacer las pretensiones.

2.2.1.7.2.2. La función pública del proceso.

Está considerada como las garantías otorgadas por el Estado, a fin de regular las conductas entre sus habitantes en un proceso de controversia, es en ello que las partes procesales manifestarán sus posiciones a fin de tutelar sus derechos.

2.2.1.7.2.3. la función privada del proceso.

Son los instrumentos a los cuales puede acudir todo individuo a fin de solucionar un conflicto, pero siempre debe respetar los organismos institucionales planteados por el Estado.

Carrión (2007) sostuvo, que la función que cumple el proceso civil es la de resolver controversias ocurridas entre particulares los que conciben al proceso como un altercado que van a sostener las partes con arreglo a leyes procesales sobre derechos respectivos, el mismo

que va a terminar con una decisión del organismo encargado, en este caso sería el Juez, el mismo que va a solucionar dicho litigio. (pág. 153).

2.2.1.8. El proceso laboral

2.2.1.8.1. Definiciones

Gamarra (2004) manifestó que, el proceso laboral se diferenciará de los demás procesos, por ser un órgano especial citado a decidir, y por la pretensión que se actúa consiste en una materia de controversia en la afectación al derecho laboral. La importancia de este proceso es buscar la mejor solución en materia laboral conforme al derecho vulnerado del trabajador por parte de su empleador, y será el juez que determine la mejor decisión conforme análisis de la carga de la prueba (p.89).

La Nueva Ley de Trabajo N.º 29495, señala en su Artículo I los principios del proceso laboral se inspirarán en “el principio de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”

Cabezas (2004) manifestó. El Tribunal Constitucional no desarrolla el contenido importante del artículo 27º, ellos realizan su análisis del artículo 22º sobre el derecho al trabajo. Es decir que ubican la casualidad del despido y la limitación de este en otra disposición constitucional; es decir, el texto de la norma que más se apega a la protección contra el despido arbitrario se ubica en el artículo 22 de nuestra Constitución (p.4).

2.2.1.8.2. Principios aplicables al proceso laboral

La Nueva Ley de Trabajo N.º 29495, señala en su Artículo I los principios del proceso laboral se inspirarán en “el principio de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad” (Arévalo, 2018 p. 257)

Puente (2015) manifestó “Los principios del derecho son la garantía de la estabilidad y funcionabilidad del sistema jurídico; afirman su perdurabilidad; constituyen la reserva segura e inagotable de respuesta que permite salvar las dudas, vacíos o indefiniciones que fluyen a veces, en la aplicación de la ley en su carrera por alcanzar el ritmo de la realidad” (p. 2). Los mencionados serán fortalecidos en los valores más humanos, su desarrollo tendrá la finalidad de otorgar justicia, razonabilidad, equidad, y solidaridad.

2.2.1.8.2.1. El principio de inmediación

Arévalo (2018) manifestó, se entiende por mediación a la participación personalmente del juez en las diligencias del proceso; esto permitirá encontrar en forma directa con las partes y las actuaciones procesales.

Finalmente, Alvarado (2018) manifestó que, “La inmediación permite al juez conocer a las partes y oír las, tener un conocimiento más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión, así como de los argumentos de los litigantes; información que a su vez le permitirá expedir resoluciones acordes a la realidad del proceso” (p. 258).

2.2.1.8.2.2. Principio de oralidad

El principio en análisis, según Arévalo (2018) manifestó que. “Este principio, destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas” (p. 259)

2.2.1.8.2.3. Principio de concentración

Este principio tiene la finalidad de perseguir las actuaciones procesales a fin de buscar que se realicen con un menor número de diligencias, y ello conseguirá que los juicios duren menos.

Cabanellas (2012) manifestó que se entiende como concentración “al acto y consecuencia de concentrar o concentrarse, este concepto hace referencia al logro de reunir en un determinado punto lo que se encontraba separado”, ante ello podemos decir que la concentración en el proceso nos permitirá acortar el tiempo procesal, su fin es garantizar la celeridad procesal.

Por otro lado, Mora (sf) manifestó que, “Este principio consiste en que debe concentrarse en una misma audiencia, tanto la persona del juez que va a dirigir el debate y producir la sentencia como la comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas en la misma audiencia o la siguiente en caso de ser necesario” (p.259).

2.2.1.8.2.4. Principio de celeridad

Este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses.

2.2.1.8.2.5. Principio de economía procesal

Puente (2015) determino que, Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales (p. 4).

sentencia firme, d) diligencia de ordenamiento, e) diligencias de constancia, comunicación o

2.2.1.7. El proceso ordinario laboral

2.2.1.7.1. Definiciones

Cabanellas (2012) indico, el proceso ordinario; son actividades legales las cuales tendrán por objeto establecer si se cometió omisión del derecho y determinara si existe responsabilidad de la persona en su ejecución. Su fin será resolver la controversia entre las partes procesales, y aplicar las sanciones que corresponda conforme a las pruebas presentada por las partes (p.805).

Por otro lado, Ugarte (2010) refiere que en este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan 13 a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles.

2.2.1.7.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral

Según Gaceta Jurídica (2017), los plazos establecidos en el artículo 17, es de 5 días hábiles para verificar los requisitos de la demanda, así si hubiera que subsanar se le otorgan 5 días hábiles, y como corresponde el juez en 5 días tiene que declarar improcedente o dar trámite a la demanda; para la audiencia de conciliación se fija entre 20 a 30 días; si es que no existiera conciliación el magistrado fija fecha y hora para la audiencia de juzgamiento dentro de los 30 días hábiles.

2.2.1.7.3. El despido incausado en el proceso ordinario

El tribunal Constitucional indico que, “El despido incausado consiste en remover a un trabajador, sea de manera verbal, sea mediante comunicación escrita, como en el caso de autos, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique” (p.2).

Naves (2015) sostiene que, se entiende por despido incausado, cuando el empleador separa de su centro de labores al trabajador sin causa alguna derivada de la conducta o labor que no se justifique.

Catacora (2016) indico. La primera vez que se habló del despido incausado y arbitrario, se dio en el V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Provisional, con ello se creó una nueva regla jurídica sobre los despidos laborales; es allí que se reconoce la indemnización de las remuneraciones dejadas de percibir durante el despido arbitrario (p. 2).

2.2.1.7.4. Los puntos controvertidos

2.2.1.7.4.1. Concepto

Son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvencción y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra. (Gozaíni, 1997)

2.2.1.7.4.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio

En el proceso en estudio se fijaron los siguientes puntos controvertidos: a) Determinar la existencia de la nulidad de despido arbitrario; b) determinar la reposición al centro de labores; c) determinar la existencia del vínculo laboral; d) determinar la existencia del contrato indeterminado (Expediente N° 00027-2013-0-0801-JM-LA-02)

2.2.1.8 5. La prueba

2.2.1.8.5.1. Concepto

Prueba es toda actuación realizada por las partes en un proceso, que busca lograr el convencimiento del juez acerca de los hechos afirmados; y a la vez, es el conjunto de normas que regulan la admisión, producción y valoración de los medios probatorios (Averza, 2015).

La prueba comúnmente es aquel instrumento por lo que se quiere demostrar tanto la verdad o lo falso de los hechos. Para dar el ser legal las pruebas son todos los actos de prueba dentro de un litigio, el cual está encaminado y el fin principal de la demostración de la verdad de los fundamentos de hechos, en cuanto a su defensa en el proceso. Por medio de la prueba se produce un conocimiento probable para que el juez decida atendiendo a su conciencia, por cuanto son las siguientes Gozaini (2016).

prueba no es más que un instrumento procesal del que se valen los sujetos procesales (especialmente el juez) para verificar y confirmar, en su caso, la concordancia existente entre los relatos de las partes y los hechos reales, es decir, los que sucedieron en verdad. El autor señaló este medio como base esencial para que las partes intenten acreditar los hechos aducidos en la demanda o en la contestación, para convencer al juzgador sobre la veracidad de estos hechos, cuando los medios de prueba están previamente determinados por la ley.

2.2.1.8.5.2. El objeto de la prueba

Es decir, que los hechos que son objeto de prueba deben haber sido afirmado por las partes procesales, porque en el marco de la actividad probatoria los jueces no investigan ni averigua, sino que verificara las afirmaciones de los litigantes. Por ende, como bien señala Palacio (2017), se hallan excluidos de la prueba aquellos hechos que no hubieran sido afirmado por ninguna

del parte. Asimismo, acoto el autor que los objetos de la experiencia tienen como finalidad de forma la persuasión del juez o corte en lo que respecta a la verdadera existencia de

los hechos introducidos en el debate a través de los escritos de acusación, así como en lo concerniente a la contribución del acusado en tales hechos.

2.2.1.8.5.3. Sistemas de valoración

Según Beltrán (2007), los principales sistemas de valoración son:

- Sistema de prueba legal o tasada, es la ley la que establece o prefija, de modo general, la eficacia conviccional de cada prueba. Esto es, explicita la regla de experiencia conforme a la cual se establecerá la credibilidad de una prueba. En este sistema la ley señala las condiciones conforme a las cuales el juez debe darse por convencido de la existencia de un hecho o circunstancia, y en qué casos no puede hacerlo.

- Sistema de libre convicción o sana crítica, no es un criterio positivo de valoración alternativo al de las pruebas legales, sino un principio metodológico (negativo), que consiste simplemente en el rechazo de las pruebas legales como suficientes para determinar la decisión. En tanto principio negativo, no nos dice cómo valorar ni cómo determinar la aceptabilidad de una hipótesis. Por ello la necesidad de construir criterios racionales para la valoración de la prueba, que puedan ser justificados y controlados.

2.2.1.8.6. Principios aplicables

2.2.1.8.6.1. Principio de la valoración conjunta

Según Gascón (2004), la valoración de las pruebas es el juicio de aceptabilidad de las informaciones aportadas al proceso mediante los medios de prueba. Más exactamente, valorar consiste en evaluar si esas afirmaciones (en rigor, hipótesis) pueden aceptarse como verdaderas.

2.2.1.8.6.2. Principio de la adquisición de la prueba

Según Valmaña (2012), lo define como el principio en virtud del cual la prueba pre constituida aportada inicialmente al proceso, la que se está practicando sin haber concluido su realización y la simplemente admitida sin haber empezado su práctica, puede tener relevancia procesal (esto es, practicarse y/o valorarse) al margen de la renuncia que de la misma efectúe la parte que la propuso.

2.2.1.8.6.3. Principio de la carga de la prueba

Campos citando a Rosenberg (2013) señala que la carga de la prueba (o el onus probandi) es una especie del genero carga procesal y puede ser entendida como una noción procesal compleja que consiste en una regla de juicio que contiene dos aspectos fundamentales, de un lado le indica al juez como debe sentenciar cuando no aparezcan en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben sustentar su decisión y, de otro lado, a las partes la responsabilidad que tienen para que los hechos que sirven de sustento de sus posiciones aparezcan demostrados.

2.2.1.8.6.4. Medios probatorios actuados en el proceso

En el proceso examinado se presentaron los siguientes medios probatorios: a) contratos de locación de servicios; b) recibos por honorarios; c) cuaderno de parte diario; d) constancia policial; f) constancia de verificación del ministerio de trabajo (Expediente N°00027-2013-0-0801-JM-LA-02).

2.2.1.9. El debido proceso formal

2.2.1.9.1. Definición

Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban

ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos (Bustamante, 2001).

2.2.1.9.2. El debido proceso

Montero (2019) Manifestó que, el debido proceso es un derecho primordial con carácter instrumental formado por un determinado número de normas jurídicas principales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento.

Por otro lado, Gonzales (2017) sostuvo que, las etapas en el proceso judicial comprenderán las garantías del debido proceso, la audiencia, consistirá en correr traslado a la contraparte con el escrito inicial—demanda—presentado por la parte que reclama un derecho vulnerado, y los demás procedimientos que se encuentren a interés de las partes procesales (p.465).

2.2.1.9.3. Elementos

De esta forma, el debido proceso integra los siguientes aspectos: (a) El derecho fundamental al juez director, exclusivo, natural o competente, independiente e imparcial; (b) El derecho fundamental a la audiencia o a ser oído en un término razonable y en igualdad de condiciones con los demás participantes; (c) El derecho fundamental a la forma previamente establecida en la ley procesal; (d) El derecho fundamental a que el proceso procese exclusivamente pretensión procesal ajustada al derecho sustancial preexistente (Agudelo, 2004).

2.2.1.9.4. El debido proceso en el marco constitucional

El Tribunal Constitucional del Perú ha señalado que el debido proceso "está concebido

como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos" (subrayado nuestro).

Desde esta perspectiva el Tribunal ha precisado que "el Debido Proceso Administrativo, supone en toda circunstancia el respeto por parte de la administración pública de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el Artículo 139° de la Constitución del Estado (vervigracia; jurisdicción predeterminada por la ley, derecho de defensa, pluralidad de instancia, cosa juzgada, etc.) (Saenz, 1999).

2.2.1.9.5. El debido proceso en el marco legal

El debido proceso constituye un principio-derecho que garantiza que todas las personas puedan pretender la defensa de sus derechos, la solución de sus controversias y la aclaración de alguna incertidumbre jurídica a través de un proceso dotado de garantías mínimas (formales y sustantivas). En tal sentido, el debido proceso se define como la regulación jurídica que, de manera previa, limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de las personas, de modo que ninguna actuación de la autoridad jurisdiccional dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta al procedimiento señalado en la ley (Torres, s.f).

2.2.2.0. Resoluciones judiciales

2.2.2.0.1. Concepto

Un acto personal del juez (o del magistrado ponente), pero no es un acto personalista. No es un acto libérrimo, sino condicionado por la función que se desempeña, y por la finalidad del propio acto, que, en esencia, es decidir definitivamente a las cuestiones del pleito.

Para Alisten (2018) explica. Es el derecho a la obtención de tutela judicial efectiva entendido

como derecho a una resolución fundada en Derecho, implica una función doble en el examen de esta garantía por los órganos jurisdiccionales; porque, de un lado, como acto de racionalidad en el ejercicio del poder permite conocer las reflexiones que fundamentan el fallo; y, de otro, facilita el acto control de aquella racionalidad fundada en Derecho por parte de los tribunales.

2.2.2.0.2. Clases de resoluciones judiciales

Bermejo (2016) señaló, Los decretos también son conocidos como resoluciones interlocutorias. Por lo tanto, por medio de los decretos el Juez debe de impulsar el proceso. En este caso el juez debe dar una respuesta atendiendo un pedido de parte, por ejemplo, expedición de copias certificadas. Según señaló el autor sobre las clases de resoluciones de los secretarios judiciales se dominan diligencias y decretos y para ello se debe seguir las siguientes si ley no dice expresamente que clase de resoluciones procesales son pertinente. a) Providencia, b) autos, c)

2.2.2.0.3. Estructura de las resoluciones

2.2.2.0.3.1. La parte expositiva

La doctrina procesal civil establece como una narración descriptiva, lineal, resumida y objetiva de las cuestiones que integran el objeto de la Litis, las partes, los argumentos en que se fundan y las circunstancias del proceso. (Centro de capacitación y gestión judicial). (Gaceta Jurídica, 2013)

2.2.2.0.3.2. La parte considerativa

Es una labor esencialmente valorativa, analiza, los merita, reflexiona, su vinculación con la prueba producida y calificación jurídica. Asimismo, el juez debe seguir un orden lógico, si es que existen varias pretensiones debe iniciar con la pretensión principal y entonces los alternativos y los accesorios. (Gaceta Jurídica, 2013)

2.2.2.0.3.3. La parte resolutive

Debe ser expresa, positiva y precisa; además debe ser congruente con el pedido y la contestación, en caso contrario puede producirse incongruencia por exceso de extrapetita, cuando excede a lo pedido se denomina ultra petita, cuando la sentencia no contempla pretensiones o defensas que integran la Litis, el vicio es defecto por cifra o infra petita. La coherencia significa dar respuesta coherente y adecuada a las concretas pretensiones y defensas de las partes, es decir, dar ni más ni menos y motiva la decisión. (Gaceta Jurídica, 2013)

2.2.2.0.4. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.2.0.4.1. Concepto de claridad

La claridad de las sentencias representa, sin lugar a dudas, una condición adicional de accesibilidad. Es decir, no basta con que los fallos emanados de una autoridad jurisdiccional estén disponibles, sino que, además, deben ser comprensibles (Calvo, 1996).

2.2.2.0.4.2. El derecho a comprender

Según Figueroa (2012), la Academia de la Magistratura a través de los cursos de Redacción Jurídica impartida en los cursos del Programa de Formación de Aspirantes, se ha asociado al modelo “diagramado”, o de composición amigable, el cual expresa un párrafo por idea y una idea por párrafo. A su vez, toma en cuenta elementos básicos de la teoría de la comunicación como la existencia de un emisor, un receptor, un mensaje, un canal y un código, para en suma destacar que existen fundamentos básicos a efectos de hacer más efectiva la comunicación.

2.3. Marco conceptual

Calificación jurídica

Operación intelectual consistente en precisar la naturaleza jurídica de una institución.

Ejemplo: determinar si un acto jurídico es a título gratuito o a título oneroso (Enciclopedia Jurídica, 2017).

Caracterización

Desde una perspectiva investigativa la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso (Sánchez, 2010).

Congruencia

La congruencia es la capacidad de las organizaciones para adaptarse al entorno a fin de mantenerse vivas, a pesar de los arrebatos del ambiente (Ashby, 1970).

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

Distrito Judicial. - Es la parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. - Es el 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. (Cabanellas, 1998).

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

Carga de la prueba. - Es la obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de una verdad, en sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. - Es el conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Expediente. - Es la carpeta material en la que se recopilan todas las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012)

Jurisprudencia. -El término jurisprudencia, proviene de los términos romanos prudencia e iuris y que, en una primera acepción, es identificada como ciencia del derecho. Esta puede ser definida como el conjunto de sentencias basadas en autoridad de cosa juzgada y los actos administrativos firmes de última instancia (Monroy, 2013).

III.-HIPOTESIS

1. Las Características del proceso laboral sobre la nulidad de despido arbitrario en el expediente N° 00027-2013-0-0801-JM-LA-02 Segundo Juzgado Mixto en el Distrito Judicial de cañete 2021 son: a) Cumplimiento de plazos; b) Claridad de las resoluciones; c) Condiciones que garantizan el debido proceso; C) Congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos; f) Idoneidad de los hechos para sustentar la causal invocada.

IV.- METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación realizada de este trabajo fue cualitativa; porque los antecedentes fueron relevantes para realizar esta investigación por cuanto se desarrolló en el marco metodológico por ello estuvo presente el enfoque cualitativo.

4.1.1.1. Enfoque Cualitativo.

Esta investigación se dio inicio con el planteamiento de la problemática de la investigación, definido y concreto; se basa a los aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que oriento la investigación realizado sobre la base del análisis de la literatura (Hernandez y Mendoza, 2018, p. 390).

Del mismo modo podemos indicar que estuvo fundamentado en un paradigma positivista, ya que la naturaleza era entendida en un lenguaje matemático, en tanto a ello podían ser explicados gracias a esta ciencia, fundamentación (Sandoval, 2002, p.95).

La cual le permitió hasta la actualidad desarrollar esta interpretación, y con ello ser el enfoque más utilizado en la investigación, donde la estadística es la principal herramienta del análisis de los datos recolectados, y a la vez, la emisión de resultados mediante la operacionalización de variables. (Trujillo, 2019).

4.1.1.2. Metodología Cualitativo

Porque la investigación ha partido del planteamiento de un problema delimitado y concreto; la cual se ocupará de los aspectos específicos que causa esta problemática, sobre el despido arbitrario.

En este trabajo se probó la concurrencia mediante la recopilación de datos, los que fueron necesarios a fin de logra los indicadores de la variable.

El proceso laboral objeto de estudio, nace de la problemática del accionar humano, las que se evidenciaron en el desarrollo del proceso judicial, en ello se vio la acción de los sujetos procesales ante el órgano jurisdiccional con la motivación de buscar solución a su controversia, la que fue planteada mediante la demanda.

para hallar el resultado se aplicó la interpretación enfocada en la literatura de las bases teóricas del expediente en estudio las actividades realizadas fueron: a) el análisis al contexto pertinentes al proceso laboral en estudio y, b) analizar las etapas que componen el proceso judicial, reconociendo los contenidos correspondientes a los indicadores de la variable.

y, c) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

4.1.1.3. Objetivo de la investigación cualitativa.

El principal objetivo de la investigación cualitativa, según Vasilachis, (2006) dio a conocer cada uno de los pasos del procedimiento de investigación tanto de la recolección y la selección de datos importantes y primordiales de la investigación, la transcripción del análisis y de la justificación y del muestreo, tanto como la de los conceptos, la creación de las teorías, es decir dar a entender en forma clara la obtención del porque los resultados y características de la investigación.

Cuando se trata de echar de ver maneras del objeto de estudio, rasgos descriptivos de una organización, de un grupo, de un sujeto, se recurre a la investigación cualitativa.

Quecedo y Castaño (2002) indico que. La capacidad de observación de anómalos usuales muy complejos es el fundamento de este tipo de investigación, tales como los valores, los hábitos de las personas, las creencias, los comportamientos inusuales de los individuos, las tradiciones, los comportamientos humanos de los grupos y comunidades en el contexto de su propia cultura (p. 35).

4.1.1.4. Nivel de investigación

El tipo de nivel de la investigación fue exploratoria y descriptiva, ya que se exploró la muestra y se describió sus características del problema la cual fue el objeto de estudio, es decir que fue la meta de investigación, en ello consiste en describir el problema, basado en el análisis de las características específicas, es decir que la recolección de la información y sus componentes fue de manera independiente, y luego se sometió a los análisis de fondo del tema. (Trujillo, 2019)

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Descriptiva. El estudio detalla atributos o características del objeto del análisis de indagación; otra manera más simple de definirlo, su finalidad del investigador será especificar lo analizado conforme al acontecimiento; fundamenta en la orientación de particularidades concretas.

Del mismo modo, la recolección del material bibliográfico sobre los elementos y variables se ejecutará de forma individual y simultánea, con el fin de someterlo al análisis (Hernandez, 2014).

Por ello podemos indicar que el tipo de nivel de la investigación fue descriptivo, ya que describe propiedades y características del problema la cual fue objeto de estudio, es decir que fue la meta de investigación, en ello consistió en describir el problema, basado en el análisis de las características específicas. Es así, que la recolección de la información y sus componentes fue de manera independiente, y luego se analizó el fondo del tema. (Trujillo, 2019).

4.1.1.5. Encuestas descriptivas.

Según el análisis de Cazuo, (2006) nos dice que son aquellas que constituirán como guías para teorizar en las explicativas; nos dará la capacidad de conceptualizar un fenómeno, que es de gran importancia en nuestras encuestas fenómenos en su ambiente natural descriptivas, será fundamental en las encuestas explicativas, ya que la misma conceptualización será extendida al problema de las variables independientes.

No experimental. Según Ramírez (2016), es conocida también como ex post facto (después de los hechos ocurridos). En este tipo de diseño no habrá manipulación de las variables, el investigador tendrá el control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos. En el mismo sentido, Hernández (2010), indica que son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los para después analizarlos” (p. 149).

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

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio no hubo variación ni reestructuración de la variable; las técnicas de observación y el análisis del contenido, fueron aplicadas al expediente seleccionado en su estado normal conforme se encontraba. Lo único que no se publicó fue los datos de las partes procesales en controversia a fin de proteger la identidad por no contar con la autorización respectiva, ello se les asignó un código de identificación.

4.1.2. unidad de análisis

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental.

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Sandoval (2002) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis. En el trabajo realizado, la unidad de análisis está representada por un *expediente judicial N.º 00027-*

2013-0-00801-JM-LA-02, que trata sobre el proceso laboral de la nulidad del despido arbitrario inacusado

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: AAA, XXX etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.1.3. Población y Muestra

4.1.3.1. Población

Según el análisis en conjunto de Arias, Villasis y Miranda (2016) manifestaron que. “La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el

referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p.202).

La población corresponde a todos los expedientes del Segundo Juzgado Mixto en el Distrito Judicial Cañete, sobre el tema a interés del alumno basado en los casos del despido arbitrario laboral.

4.1.3.2. Muestra

Según Hernández (2014) manifestó que. “Toda investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y réplica, y este ejercicio solamente es posible si el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra (p.170).

El presente estudio estuvo basado en un expediente sobre *la nulidad de despido arbitrario del expediente N.º 00027-2013-0-0801-JM-LA-02, correspondiente al Segundo Juzgado Mixto en el Distrito Judicial Cañete*; el cual fue elegido por decisión propia a interés individual.

4.1.4. Definición y operacionalización de las variables

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

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

El presente trabajo, tuvo como variable, la característica del proceso judicial sobre la nulidad de despido arbitrario laboral, los cuales se extrajeron los criterios; con el instrumento de

recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de las fuentes del tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable.

Según Ramírez (2016), la definición conceptual de las variables deberá ser transformada en un concepto operativo, seleccionando los indicadores, en el nivel directamente observable, que permitirá medir los conceptos, respondiendo a la relación expresada en la Hipótesis.

En la siguiente tabla se observa: la definición y operacionalización de la variable de la variable en estudio.

Tabla N°-01. Definición y desarrollo de la variable en estudio

Objeto de estudio	Definición operacional	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso, con el propósito de resolver una controversia. Se encuentra regulado por normas de cumplimiento obligatorio</p>	<p>Características</p> <p>Atributos peculiares pertenecientes al proceso judicial, en estudio que permite su distinción de los demás</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de plazos ✓ Claridad de las resoluciones ✓ Condiciones que garantizan el debido proceso. ✓ Congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos ✓ Idoneidad de los hechos para sustentar la causal invocada. 	<p>Guía de observación</p>

Fuente: Elaboración propia.

4.1.5. Enfoque cualitativo – herramientas

Utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernandez, Metodología de la Investigación , 2014)

Porque la investigación partió del planteamiento de un problema delimitado y concreto; la cual se ocupará de los aspectos específicos que causa esta problemática, sobre el despido arbitrario. El perfil cualitativo que tuvo este trabajo, se logró probar la concurrencia mediante la recopilación, porque son trabajos necesarios para lograr identificar los indicadores de las variables.

El proceso judicial que fue objeto de estudio, es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable. (Velasco, 2010)

4.1.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El objetivo principal de la recolección de datos en una investigación cualitativa, estuvo basada en la recolección de los temas emergentes y cambiante en función al proceso en desarrollo del problema en análisis en función de los hallazgos realizados; en tal sentido podemos entender que fue el énfasis del investigador llegar a mayor amplitud del tema a investigar de ello; el autor afirmo que, “en una investigación cualitativa el plan de recolección de información es

emergente y cambiante en función de los hallazgos realizados durante el avance del proceso investigativo” (Sandoval, 2002, p. 90).

4.1.5.2. La técnica a empleada fue el análisis documental sobre los derechos laborales.

Esta técnica nos sirvió para seleccionar la información más resaltante de los documentos que se analizarán, llegando así a entender mejor el tema. En el presente caso, se verifico los criterios adoptados por los entes a las cuales fueron involucrados en los casos de despido laboral.

4.1.5.3. Nuestro instrumento empleado fue, la guía de análisis documental.

Hernández y Mendoza (2018) indico, que uno de los instrumentos de la recolección de datos es la observación en la que define de esta manera este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías.

4.1.6. Plan de análisis

4.1.6.1. Unidad de análisis

La realización del análisis estuvo basada en etapas, las cuales tendrán que ir en concurrencia las actividades de recolección de datos.

Según Sandoval (20002) manifiesta:

El rigor de un proceso de investigación cualitativo tiene, como uno de sus puntos de partida, un acercamiento previo a la realidad que va a ser objeto de análisis, lo cual se realiza a través de dos mecanismos básicos: La revisión de toda la documentación existente y disponible sobre dicha realidad¹⁹ y una observación preliminar de la realidad en cuestión, la cual, en ocasiones, se complementa con algunas entrevistas a “informantes clave” (p.118).

Por ello se puede indicar que la recolección y análisis de la información, se orientara por objetivos específicos y la constante revisión de la literatura de temas relevantes basado al tema en análisis.

En opinión de Centty, (2006) Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información. Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades, y el muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental.

4.1.7. Matriz de consistencia

Campos (2010) respecto a la matriz de consistencia, señala: “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 a fin de buscar la solución de la problemática” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente. En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la investigación.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

Tabla N° 2. Matriz de consistencia lógica.

Matriz de consistencia sobre la Caracterización del proceso laboral sobre, la nulidad de despido arbitrario expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02, tramitado en el segundo Juzgado Mixto de Cañete, Perú 2021.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre, la nulidad de despido arbitrario expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02, ¿tramitado en el segundo Juzgado Mixto de Cañete Perú. 2021?	Determinar las características del proceso laboral sobre, la nulidad de despido arbitrario expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02, tramitado en el segundo Juzgado Mixto de Cañete, Perú 2021.	Las características del proceso laboral sobre nulidad de despido arbitrario expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02, tramitado en el segundo Juzgado Mixto de Cañete, Perú 2021. son: Cumplimiento de plazos Claridad de las resoluciones Condiciones que garantizan el debido proceso. Congruencia de los medios probatorios. Idoneidad de los hechos para sustentar la causal invocada.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Se evidencia cumplimiento de plazos en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio.	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.	En el proceso judicial en estudio sí se evidencia claridad de las resoluciones.
¿Se evidencia condiciones que garanticen el debido proceso, en el proceso judicial en estudio?	Identificar las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio.	En el proceso judicial en estudio sí se evidencia condiciones que garantizan el debido proceso.
¿Se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los	Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los	En el proceso judicial en estudio si se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con

puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio?

¿Los hechos sobre el despido de causa injustificada, expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la causal invocada?

puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio.

Identificar si los hechos sobre el despido de causa injustificada, expuestos en el proceso, son idóneas para sustentar la causal invocada.

la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos.

En el proceso judicial en estudio los hechos sobre el despido de causa injustificada , expuestos en el proceso, sí son idóneos para sustentar la causal invocada.

4.1.8. Principios éticos

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

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla N° 5.1.1. Resultados del cumplimiento de plazo.

CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS				
Titular del acto	Acto procesal	Norma legal	Cumplimiento	
			Si	No
El Juez	Requisitos de la demanda	Artículo 424 del CPC Artículo 16 de la NLPT Artículos 1, 2 y 3 de la Ley N° 29497	X	-
	Audiencia de conciliación	Artículo 11 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo	X	-
	Audiencia de Juzgamiento	Artículo 44 de la Nueva Ley Procesal Laboral	X	-
	Sentencia primera instancia	Artículo 47° de La Nueva Ley Procesal Laboral	X	-
	Sentencia de Segunda Instancia	Artículo 365 del Código Procesal Civil Artículo 33 de la Nueva Ley Procesal Labora	X	-
Fuente: Expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02 – Distrito Judicial de Cañete.				
Nota: El cumplimiento de los plazos en los procesos serán de mucha relevancia, ya que de ello depende la celeridad y el objetivo del proceso.				

Fuente: diseño propio

Tabla N° 5.1.2. Resultados de la claridad de las resoluciones

RESOLUCIÓN JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCIONES	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
Resolución N° 1 Siete de febrero de 2013	ADMISORIO DE DEMANDA Cumpliendo el órgano jurisdiccional del Distrito Judicial de Cañete emitió dicha resolución dentro del plazo de ley, la admisión de la demanda.	Coherencia y claridad Lenguaje entendible Fácil comprensión del público Idioma congruente entre las partes	X	-
Resolución N° 3 Cinco de abril de 2013	MEDIDA CAUTELAR. Emite la resolución en la que resuelve infundada la medida cautelar solicitada por parte del demandante	Coherencia y claridad Lenguaje entendible Fácil comprensión del público Idioma congruente entre las partes	X	-
Resolución N° 3 Quince de mayo del 2013	SENTENCIA El juez emitió sentencia con resolución N°03 en la que resolvió declarar fundada la demanda en todos sus extremos interpuesta por A contra XXX sobre la Nulidad de despido arbitrario y Reposición al centro de labores, posterior existe. La apelación fue interpuesta por la parte demandada la misma que fue concedida por el órgano jurisdiccional dentro del plazo de ley	Coherencia y claridad Lenguaje entendible Fácil comprensión del público Idioma congruente entre las partes	X	-
Resolución N° 3 Veintidós de agosto del 2013	Sentencia de segunda instancia. La resolución de segunda instancia con N°03 resolvió el órgano superior en confirmar la sentencia contenida en la resolución N° 03, de fecha 15 de Mayo del 2013	Coherencia y claridad Lenguaje entendible Fácil comprensión del público Idioma congruente entre las partes	X	-
<p>Fuente: Expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02 – Distrito Judicial de Cañete</p> <p>Nota: las resoluciones son instrumentos de mucha relevancia para los órganos jurisdiccionales, son documentos que contiene las respectivas informaciones del proceso, manifestaran mediante normas jurídicas las acciones a realizar conforme a las partes procesales</p>				

Tabla N° 5.1.3. Resultados condiciones que garantizan el debido proceso en estudio

Ítems/I	Categoría 1	Categoría 2	Comparación		Resultado
			Similitud	Diferencias	
¿Se puede evidenciar las condiciones que garantizan el debido proceso laboral en estudio?	Montero (2019) Manifestó que, el debido proceso es un derecho primordial con carácter instrumental formado por un determinado número de normas jurídicas principales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento.	Gonzales (2017) sostiene, las etapas en el proceso judicial comprenderán las garantías del debido proceso, la audiencia, consistirá en correr traslado a la contraparte con el escrito inicial— demanda— presentado por la parte que reclama un derecho vulnerado, y los demás procedimientos que se encuentren a interés de las partes procesales.	Los autores tienen al mismo análisis sobre el debido proceso; ellos manifiestan que, las garantías del debido proceso serán los principios fundamentales de las normas en la que el juzgador se encuentra obligado a cumplirlas		Si se logró encontrarse en las garantías del debido proceso, conforme lo indica la Nueva Ley Procesal de Trabajo N.° 29497; quien regula el debido proceso mediante los principios procesales en su Artículo I.

Fuente: diseño propio

Nota: los principios de mediación, pluralidad, la carga de la prueba y otros; son los que garantizaran el proceso judicial.

Tabla N° 5.1.4. Resultados congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio

Ítems/I	Categoría 1	Categoría 2	Comparación		Resultado
			Similitud	Diferencias	
¿Se puede evidenciar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio?	Neves (2015) sostiene que, lo que se tendrá como obligación a probar son los hechos mas no el derecho; deberán acreditarse los actos jurídicos en particular, a la vez los actos jurídicos en general.	Puelles (2019) manifiesta. La carga de la prueba es entendida como una regla de juicio dirigida a los jueces y de aplicación supletoria luego de haberse agotado toda la actividad probatoria, sin que algunas afirmaciones sobre los hechos hayan quedado lo suficientemente acreditadas.		Por una parte indica que la carga sujeta las partes en controversia; por otro lado manifiesta que estará dirigida a los jueces.	SI, el demandante se basó en las pruebas obtenida por el largo tiempo de relación laboral para dar inicio a su demanda; en ello sustentó los contratos y el acta policial las que daban evidencia de la relación laboral.

Fuente: diseño propio

Nota: los hechos en el proceso deben ir en congruencia con las pretensiones planteadas y sustentadas por medio de la carga probatoria.

Tabla N° 5.1.5. Resultados sobre hechos sobre el despido arbitrario expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la causal invocada

Ítems/I	Categoría 1	Categoría 2	Comparación		Resultado
			Similitud	Diferencias	
¿Se puede evidenciar si los hechos sobre el despido arbitrario expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la causal invocada?	<p>Espinoza,(Sf.) sostiene que, los hechos procesales, que son aquellos acontecimientos de la vida que tienen consecuencias sobre el proceso, independiente de la voluntad humana; y los actos procesales, como se denomina a tales acontecimientos cuando aparecen dominados por una voluntad humana idónea para crear, modificar o extinguir derechos procesales.</p>	<p>Alvarez (Sf.) es el deber de las partes presentar los hechos al juzgador a fin de dar claridad a la controversia; sera el juzgador quien indique cules de ellos debe ser probado y admitido en el proceso y ello debe tener concordancia con las pretensiones planteadas.</p>	<p>Entre los autores podemos ver una diferencia ya que uno se basa a la doctrina y el otro a la obligación que se tiene que cumplir en el proceso.</p>	<p>proceso, debido a que se probó la afectación de los derechos fundamentales mediante la arbitrariedad en el despido del centro de labores por parte de su empleador.</p>	

Fuente: diseño propio

Nota: las pruebas son fundamentales para la determinación del juzgador en las sentencias emitidas.

Tabla N° 06. Resultado general del expediente en estudio

Objetivo	Interpretación	Interpretación	Interpretación	Interpretación	Interpretación	Comparación	Interpretación del	
general	de resultado - 1	de resultado - 2	de resultado - 2	de resultado - 3	de resultado - 3	<u>Similitud</u>	<u>Diferencia</u>	resultado general
Determinar las características del proceso laboral sobre la nulidad de despido arbitrario expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02, tramitado en el segundo Juzgado Mixto el distrito judicial de cañete, Perú 2021.	SI, se pudo evidenciar el cumplimiento de plazo conforme lo establece la NLPT-29497 en: La presentación de la demanda. Admisibilidad de la demanda. La audiencia de conciliación. La audiencia de juzgamiento. La impugnación, mediante la apelación.	SI, se pudo evidenciar la claridad de las resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional de primera y segunda instancia; ya que en ello manifestaban las posteriores acciones procesales de las partes, y la información del proceso en sus diferentes etapas. Las sentencias mostraron la claridad, tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive.	SI, se logró encontrarse en las garantías del debido proceso, conforme lo indica la Nueva Ley Procesal de Trabajo N.° 29497; quien regula el debido proceso mediante los principios procesales en su Artículo I.	SI, el demandante se basó en las pruebas obtenidas por el largo tiempo de relación laboral para dar inicio a su demanda; en ello sustentó los contratos y el acta policial las que daban evidencia de la relación laboral.	SI, podemos indicar que los hechos corresponden al proceso, debido a que se probó la afectación de los derechos fundamentales mediante la arbitrariedad en el despido del centro de labores por parte de su empleador.	Existe similitud en los resultados van acordes con el fin específico de cada uno de ellos, se diferencian a causa de la etapa del proceso.	Las diferencias en los resultados van acordes con el fin específico de cada uno de ellos, se diferencian a causa de la etapa del proceso.	Se pudo manifestar sobre el expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02, tramitado en el segundo Juzgado Mixto el distrito judicial de Cañete, Perú 2021, se evidencia el cumplimiento de plazos, la claridad de las resoluciones, la garantía en el debido proceso, concordancia de las pruebas y los hechos con las pretensiones con lo establecido en la NLPT, y el código procesal civil.

Fuente: diseño propio

Nota: como resultado general podemos indicar que se logró determinar los objetivos planteados en la investigación en estudio.

5.2. Análisis de Resultados.

Se comprobó que la materia de estudio, ha resultado ser objetivo acorde con los planteamientos específicos, cumpliendo lo establecido en las normas subjetivas u adjetivas; el presente trabajo de investigación vinculado a la, caracterización del proceso laboral sobre, la nulidad de despido arbitrario expediente N° 00027-2013-0-0801- JM-LA-02, tramitado en el segundo Juzgado Mixto de Cañete, Perú 2021. El desarrollo judicial al que se hace mención sobre el proceso laboral de despido arbitrario, el cual para ser admitido debió cumplir los requisitos que establece la ley, debe cumplirse las exigencias especiales, de la Nueva Ley de Trabajo Laboral en concordancia con el Código Procesal Civil, llevándose por el proceso ordinario laboral.

5.2.1. El cumplimiento de plazos, en el proceso N.° 00027-2013-0-00801-JM-LA-02

Conforme a lo establecido en el trabajo realizado, se tiene la necesidad de realizar la interrogante.

¿Se puede evidenciar el cumplimiento de plazos, en el proceso laboral en estudio?

Como respuesta tenemos que; Si se cumplieron los plazos tal como lo indica la Nueva Ley Procesal de Trabajo N.° 29497, quien regulan los plazos y etapas del proceso en temas laborales. En concordancia con el código civil que regula los requisitos y el recurso de apelación de resoluciones. Por lo manifestado podemos encontrar do autores que comparten una línea similar de comprensión con el tema.

Por un lado, tenemos a Monroy (1996) sostiene que, la actividad procesal debe realizarse aceleradamente cumpliendo los plazos indicados en la norma conforme a la jurisdicción que corresponda; solo ello hará que se logre el objetivo del demandante conforme a sus pretensiones y medios probatorios.

Del mismo modo lo manifiesta Arévalo (2018) indicando, que la celeridad en el proceso laboral, es uno de sus principios fundamentales, y su fin es lograr la rapidez del proceso de las partes involucradas, por ello se establecen plazos los cuales deben cumplirse.

2.3.1. La claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.

Conforme a lo establecido en el trabajo realizado, se tiene la necesidad de realizar la interrogante.

Ante lo indicado se tiene la necesidad de realizar la interrogante.

¿Se puede evidenciar la claridad de las resoluciones, en el proceso laboral en estudio?

En el proceso en análisis se puede ver la admisibilidad de la demanda y los medios probatorios.

Por ello podemos indicar que, las resoluciones fueron claras conforme al proceso laboral en estudio.

En el análisis realizado al expediente N.º 00027-2013-0-00801-JM-LA-02, podemos ver que, Si hubo la claridad en la resolución emitida por el segundo Juzgado Mixto de Cañete, cumpliendo con los requisitos del Código Procesal Civil en su artículo 406, que indica que las resoluciones notificadas ya no podrán ser modificadas por el juez y la Nueva Ley de Trabajo.

A lo manifestado, podemos encontrar autores que se refieren a la importancia que tienen estos documentos.

Cavani (2017) Sostiene que las resoluciones judiciales son emitidas por los órganos jurisdiccionales manifestando un conjunto de indicaciones normativas las que deben ser consideradas por las partes procesales.

Garrido (2016) manifestó que, las resoluciones judiciales estarán referidas al amparo y a su exigencia del derecho subjetivo de cumplimiento en otras instancias jurisdiccionales.

2.3.2. Las condiciones que garantizan el debido proceso laboral.

Conforme a lo establecido en el trabajo realizado, se tiene la necesidad de realizar la interrogante.

¿Se puede evidenciar las condiciones que garantizan el debido proceso laboral en estudio?

Como respuesta tenemos que, Si se logró encontrarse las garantías del debido proceso, conforme lo indica la Nueva Ley Procesal de Trabajo N.º 29497; quien regula el debido proceso mediante los principios procesales en el Artículo I.- Principios del proceso laboral El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Por lo manifestado podemos encontrar autores que comprenden el tema y se manifiestan de la siguiente manera.

Montero (2019) Manifestó que, el debido proceso es un derecho primordial con carácter instrumental formado por un determinado número de normas jurídicas principales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento.

Gonzales (2017) sostiene, las etapas en el proceso judicial comprenderán las garantías del debido proceso, la audiencia, consistirá en correr traslado a la contraparte con el escrito inicial— demanda—presentado por la parte que reclama un derecho vulnerado, y los demás procedimientos que se encuentren a interés de las partes procesales (p.465).

2.3.3. La congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio.

Conforme a lo establecido en el trabajo realizado, se tiene la necesidad de realizar la interrogante.

¿Se puede evidenciar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso laboral en estudio?

Se puede afirmar que, Si se pudo evidenciar que las pruebas fueron contundentes y fundamentales para ayudar al juez a determinar su sentencia conforme el análisis basado en la carga probatoria. El código procesal civil en su artículo 188 manifiesta, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza, las partes; la Nueva Ley Procesal de Trabajo en su artículo 23, inciso 23.1, manifiesta que la carga de la prueba en los procesos laborales corresponde a quien afirme los hechos de la pretensión, o a quien contradice alegando nuevos hechos (...).

Por lo manifestado podemos encontrar autores que comprenden el tema y se manifiestan de la siguiente manera.

Neves (2015) sostiene que, lo que se tendrá como obligación a probar son los hechos mas no el derecho; deberán acreditarse los actos jurídicos en particular, a la vez los actos jurídicos en general (p.79).

Orrego (Sf.) sostiene, La necesidad de probar no es jurídicamente una obligación, sino una carga. La obligación consiste en un vínculo jurídico que implica la subordinación de un interés del obligado al interés de otra persona.

Puelles (2019) manifiesta. La carga de la prueba es entendida como una regla de juicio dirigida a los jueces y de aplicación supletoria luego de haberse agotado toda la actividad probatoria, sin que algunas afirmaciones sobre los hechos hayan quedado lo suficientemente acreditadas.

2.3.4. Los hechos sobre el despido de causa injustificada, expuestos en el proceso, son idóneas para sustentar la causal invocada.

Conforme a lo establecido en el trabajo realizado, se tiene la necesidad de realizar la interrogante.

¿Se pudo evidenciar los hechos sobre el despido de causa injustificada, expuestos en el proceso, son idóneas para sustentar la causal invocada?

Como respuesta a fin de dar solución a esta interrogante, podemos decir que los hechos. Si fueron idóneos para sustentar la causal invocada, debido a que esta fue la iniciativa de la controversia y estuvo en todas las etapas del proceso; la Nueva Ley Procesal de Trabajo N.º 29497; manifiesta que los hechos deben ser expuestos por las partes en controversia mediante principio de oralidad y será el análisis del juez que hechos serán necesarios sustentarlos por medios probatorios. El código procesal civil, en su artículo 442 el inciso 2 indica, la contestación de la demanda debe versar en el pronunciamiento de cada uno de los hechos expuestos por el demandante.

El relato de los involucrados en controversia, no siempre puede ser una información adecuada, sea por un error de quien litiga de buena voluntad, pero poco informado con respecto a los hechos o derecho o porque una de las en controversia inserta informaciones falsas a fin de inducir erro al juez (Arévalo, 2018, p.206).

Espinoza,(Sf.) sostiene que, los hechos procesales, que son aquellos acontecimientos de la vida que tienen consecuencias sobre el proceso, independiente de la voluntad humana; y los actos procesales, como se denomina a tales acontecimientos cuando aparecen dominados por una voluntad humana idónea para crear, modificar o extinguir derechos procesales (p.27).

VI. COMCLUSIONES

PRIMERA. Como corresponde al análisis en estudio sobre el proceso laboral de despido arbitrario, podemos decir que se llevó en los plazos como lo indica La Nueva Ley de Trabajo, en la cual favoreció al demandante en darle solución a su controversia en los plazos determinados.

SEGUNDA. Conforme al análisis de las resoluciones, podemos concluir que fueron claras y entendibles para las partes y de cumplimiento de las mismas como corresponde al proceso.

TERCERA. Los principios del proceso establecidos en La Nueva ley de trabajo se dieron como corresponde en este caso analizado y en ello podemos determinar que fue un proceso rápido y económico conforme lo establece la norma garantizando el debido proceso judicial.

CUARTA. El demandante logro sus pretensiones solicitadas en la demanda, sustentándolo en los medios probatorios presentados, y ello ayudo a lograr la reposición a su centro de labores.

QUINTA. Los hechos ocurridos fueron congruentes con las pretensiones solicitadas, los mismos que fueron probados por medio de la carga de la prueba, y ello fue considerado por el juez para la determinación del proceso.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda a las partes procesales cumplir los plazos indicado en las normas, a la vez reforzar a los organismos fiscalizadores, realizar charlas a las partes procesales con respecto al principio de celeridad procesal.

SEGUNDA. Se recomienda que las resoluciones a futuro, no deben contener mucho tecnicismo y ser redactas en los idiomas correspondiente a las partes procesales.

TERCERA. Se recomienda que las partes procesales exijan a los juzgados el cumplimiento de los principios jurídicos establecidos en las normas.

CUARTA. Se recomienda que la parte demandante al momento de postular a un proceso laboral debe adjuntar todos los medios probatorios a fin de ayudar al juez a la toma de decisiones.

QUINTA. Se recomienda a la parte demandante al postular a un proceso laboral, solo pronunciarse en hechos que se puedan probar, mas no en aquellos que no tengan relevancia para el juez.

Referencias

- Agudo, V. M. (2015). *El Despido como Herramienta de Reestructuración de las empresas y de las Administraciones Públicas*. España: Universidad de Murcia.
- Alvarez, d. C. (Sf.). Proceso y Precedimiento. *Apuntes de Derecho Procesal Laboral*, 15.
- Alvarez, G. E. (2020). *Transgresión del principio de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajador de confianza o dirección en el sector privado*. Cajamarca. : Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello .
- Alvela, A. D. (2014). Las Reformas Laboral y las Políticas necesarias en el Perú . *THEMIS Revista de Derecho*, 52.
- Arevalo, V. J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas*, 260.
- Arévalo, V. J. (2018). *Los principios del proceso laboral*. Lima: Alas Peruanas.
- Arias, G. J., Villasis, K. M., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia Mexico*, 202.
- Boza, P. G. (2014). *Surgimiento, Evolución y Consolidación del derecho de trabajo*. Lima: Consejo editorial THEMIS.
- Cabanellas, D. I. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales* . Lima: Editorial Eliasta.
- Cabezas, L. Y. (2004). *Criterios del Tribunal Constitucional en materia de despido*. Lima.
- Catacora, S. P. (2016). *Despido incausado y despido fraudulento*. Lima : Universidad Mayor de San Marcos.
- Cavani, R. (2017). ¿Que es un resolución judicial? *Revista IUSET VERITAS*, 113.
- Colegio de la Magistratura. (Sf.). *Guía de Actuación de La Nueva Ley de Trabajo*. Lima: Colegio de la Magistratura.

- Cubas, R. C., & Moschella, V. F. (2019). *Despidos incausado he indemnizacion* . Lima : ESAM.
- Espinoza, R. A. (Sf.). *Apuntes de derecho procesal*. Mexico: Universidad Autonoma del Estado de Mexico.
- Gamarra, V. L. (2004). *Los Principios de Derecho Laboral en la nueva Ley General de Trabajo*. Lima: Centro de Investigación Parlamentaria.
- Gamonal, C. S. (2017). *El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense*. Chile : Revista Chilena de Derecho Privado.
- Garavito, L. S. (2016). *El resarcimiento económico que brinda el empleador por la afectación que le causa al trabajador a consecuencia del despido arbitrario*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- García, R. L. (2012). *Teoria General del Proceso*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Garrido, G. M. (2016). La resolución judicila de los conflictos conycontractuales . *revista* , 299.
- Gómez, A. R. (2012). *Derecho Laboral I*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Gonzales, P. L. (2017). *Los derechos humanos laborales* . Mexico: Comision Nacional de los Derechos Humanos.
- Hernandez, S. R. (2014). *Metodologia de la Investigacion* . MEXICO: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodologia de la Investigación Las Rutas Cuantitaiva Cualitativa y Mixta*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Huanayque, C. J. (2017). *Análisis de los Criterio Interpretativos del Despido Fraudalento en el Jurisprudencia Peruana y su Aplicacion en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustin.

- Lugo, B. A. (2016). *La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en La Nueva Ley Federal del Trabajo*. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Luyo, M. N. (2017). *Tesis sobre desnaturalización de contrato*. Cañete: Universidad Católica los Angeles de Chimbote.
- Mantero, E. (12 de junio de 2019). *Revista Actualidad Laboral*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/repensando-el-debido-proceso-y-el-derecho-de-defensa-dentro-de-una-audiencia-modelo-conforme-a-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/#:~:text=El%20Debido%20Proceso%20es%20un%20derecho%20fundamental%20de%20car%C3%A1cter%20instrume>
- Maquera, J. A. (2019). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Indemnización por Despido Arbitrario*. Juliaca: Universidad Católica los Angeles de Chimbote.
- Mas, L. A. (2018). *Tesis para optar el grado de Magister en derecho del trabajo y de la seguridad social*. Pontificie Universidad Católica del Perú: Lima.
- Medina, G. L. (2019). *El Despido sin Causa Como Acto Discriminatorio*. Argentina: Universidad Nacional de La Plata.
- Monroy, G. J. (1996). *Introducción al proceso civil*. Colombia: Temis.
- Montilla, B. J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretención y demanda . *Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdanete*, 17.
- Nájera, M. A. (2009). *Derecho Laboral* . La Paz - Bolivia: Universidad de Estudios Superiores de la Paz.
- Neves, M. J. (2007). *Introducción al Derecho al Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Neves, M. J. (2015). *EL en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral*. Lima: THÉMIS- Revista de Derecho.
- Olascuaga, C. O. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre el despido arbitrario (procesos de amparo)*. Chimbote: Universidad Católica los Angeles de Chimbote.
- Orrego, A. J. (Sf.). *La teoría de la prueba . (...): (...)*.
- Puente, B. P. (2015). *Los principios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo .* Lima.
- Quecedo, L. R., & Castaño, G. C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 35.
- Quispe, L. L. (2017). *La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano .* Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Recurso Extraordinario, Contra la Sentencia de la Primera Sala Civil de Lima, 2252-2003 AA/TC (Tribunal Constitucional 21 de enero de 2004).
- Roccatagliata, Q. L. (enero de 2017). *La Ineficiencia del Despido Intenpestivo en el Derecho Laboral Peruano*. Ecuador : Universidad de Católica de Guayaquil. Recuperado el 13 de octubre de 2019, de <https://www.abogadosempresariales.pe/el-despido-injustificado-en-el-peru/>
- Sáez, M. J. (2015). Los elementos de la competencia Jurisdiccional . *Revista de Derecho - Univerisidad Católica del Norte* , 530.
- Sandoval, C. C. (2002). *Investigacion Cualitativa*. Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.

- Sandoval, C. C. (2017). *Limitaciones de la Facultad de Despido del Empleador a la Luz de la Aplicacion Jurisprudencial de la Libertad de Trabajo como Garantia del Trabajador*. Santiago-Chile: Universidad de Chile Facultad de Derecho.
- Trujillo, C. A. (2019). *Investigacion Cualitativa*. Ecuador : Ibarra - Ecuador.
- Ucha, F. (2013). *Difinicion del ABC* . Obtenido de <https://www.definicionabc.com/derecho/arbitrariedad.php>
- Vasilachis, D. G. (2006). *Estrategias de Investigacion Cualitativa*. España: Gedisa, S.A.
- Velasco, C. (2010). *La justicia en un mundo globalizado*. [en línea]: En Revista de Filosofia Moral y Politica-ISEGORÍA N° 43.

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
	Actividades	Año 2019 — 2020								Año 2020 — 2021							
		Semestre II				Semestre I				Semestre II				Semestre I			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	■															
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		■														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			■													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				■												
5	Mejora del marco teórico					■											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						■										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							■									
8	Ejecución de la metodología								■								
9	Resultados de la investigación									■							
10	Conclusiones y recomendaciones										■						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											■					
12	Reacción del informe final												■				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													■			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos														■		
15	Redacción de artículo científico															■	

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
· Impresiones	0.20	40	8.00
· Fotocopias	0.10	100	10.00
· Empastado	0.00	0	0.00
· Papel bond A-4 (500 hojas)	10.00	2	20.00
· Laptop	1.900.00	1	1.900.00
· Lapiceros	2.00	4	8.00
Servicios			
· Uso de Turnitin	50.00	1	50.00
Sub total			
Gastos de viaje			
· Pasajes para recolectar información	2.00	5	10.00
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			2006.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
· Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	00.00	0	00.00
· Búsqueda de información en base de datos	00.00	0	00.00
· Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	00.00	0	00.00
· Publicación de artículo en repositorio institucional	0.00	0	0.00
Sub total			00.00
Recurso humano			
· Asesoría personalizada (horas por semana)	00.00	0	00.00
Sub total			00.00
Total presupuesto no desembolsable			00.00
Total (S/.)			


Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Objeto de estudio	Definición operacional	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso, con el propósito de resolver una controversia. Se encuentra regulado por normas de cumplimiento obligatorio</p>	<p>Características</p> <p>Atributos peculiares pertenecientes al proceso judicial, en estudio que permite su distinción de los demás</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de plazos · Claridad de las resoluciones · Condiciones que garantizan el debido proceso. · Congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos · Idoneidad de los hechos para sustentar la causal invocada. 	<p>Guía de observación</p>

Anexo 4: Declaración de compromiso ético

Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso laboral sobre, la nulidad de despido arbitrario, expediente N° 00027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Segundo Juzgado Mixto en el distrito judicial de Cañete, Perú. 2021. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de proyecto de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc., que permiten individualizar a los participantes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento. Cañete, 2021.*


Autor: Luis Elias Bernaola Cahuana
Código estudiante: 2506172016
Código Orcid: 0000-0001-9316-8205
DNI: 41202715



Anexo 5: Turnitin

The screenshot displays a Turnitin submission page. The browser address bar shows the URL: ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1586676505&student_user=1&s=1&u=1087324779. The page header identifies the user as "LUIS ELIAS BERNAOLA CAHUANA" and the document as "TRABAJO DE INVESTIGACION BERNAOLA".

The main content area shows the beginning of a document titled "I-INTRODUCCION". The text reads: "Entre los diversos casos problemáticos que afectan los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Política del Perú; podemos encontrar, al despido arbitrario laboral, como uno de ellos, y esto se da cuando el empleador separa al trabajador de manera incausado o injustificado de su centro de labores, quitándole en ello, el derecho fundamental al trabajo digno, el cual es sustento primordial para mejorar su calidad de vida, y de quienes los rodea. Por lo cual, debido a la problemática que se presenta en estos tipos de casos, el trabajo de investigación llevo como título Caracterización del proceso laboral sobre la nulidad de despido arbitrario del expediente N.º 00027-2013-0-0801-JM-LA-02. correspondiente al Segundo".

On the right side, a "Resumen de coincidencias" (Similarity Summary) panel shows a similarity score of 4%. Below this, a list of sources is visible, with the first entry being "Entregado a Universida... Trabajo del estudiante" with a 4% similarity score.

At the bottom of the page, the status bar indicates "Página: 1 de 54" and "Número de palabras: 14594". The interface also shows options for "Text-only Report" and "High Resolution" (set to "Activado"). The Windows taskbar at the very bottom shows the search bar with the text "Escribe aquí para buscar" and the system tray with the date "15/05/2021" and time "10:16".

Anexo 6: Evidencia de actuaciones procesales

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA E CAÑETE

SALA CIVIL

EXPEDIENTE N° 0027-20U-0-0801-JM-LA-02
 Demandante : FLAVIO LUIS SOTOMAYOR RIOS
 Demandado : EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CAÑETE S.A.
 Materia : NULIDAD DE DESPIDO y REPOSICION.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO TRES
 Cañete, veintidós de Agosto de dos mil trece

VISTOS: En audiencia pública y sin informe oral.

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la Resolución Número Tres (SENTENCIA), de fecha quince de mayo del dos mil trece, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y seis, que FALLA:

A) Declarando FUNDADA en todos sus extremos la demanda interpuesta por FLAVIO LUIS SOTOMAYOR RIOS en contra de la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CAÑETE S.A., sobre Reposición por Despido Arbitrario;

B) Declara que el despido efectuado al demandante se trata de un despido incausado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en consecuencia, ORDENA que la demandada cumpla con reponer al demandante en el cargo de Vigilante, o en otro de igual nivel y jerarquía con la remuneración que corresponde a un trabajador de igual nivel, con lo demás que la contiene.

FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA RECURRIDA.

Que, el Jefe de Sala emite sentencia declarando fundada la demanda, fundamentando su decisión en: 1) Que, la relación contractual del demandante con la empresa emplazada EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CAÑETE S.A., se encuentra plenamente acreditada con los medios probatorios al interior del proceso; 2) Que, respecto a los contratos suscritos por las partes en el periodo del diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil

1
 C. J. (0027-20U-0-0801-JM-LA-02)
 f) i

trece, se han desnaturalizado siendo un contrato de duración indeterminada, procediendo el despido solo por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; 3) Que, habiéndose efectuado el despido del trabajador sin *motivo* alguno, éste se encuentra ante un supuesto de despido incausado vulnerándose así el derecho a la estabilidad laboral que le corresponde. Funda su decisión además, en el Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral que otorga facultades a los Jueces de Trabajo a efectos de que conozcan en la vía del proceso laboral las pretensiones referidas a la reposición en casos de despidos, ordenando la reincorporación del demandante en su puesto de trabajo; 4) Respecto a la presentación de la demanda de que esta fuera presentada en forma extemporánea, manifiesta que, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral dos mil doce, que se llevó a cabo en la ciudad de Lima, los días veintiocho y veintinueve de setiembre del dos mil doce, el Pleno Jurisdiccional en su tema 3 acordó por mayoría: que no existe plazo prescriptorio, solo plazo de caducidad de treinta días naturales de producido el despido, concluyendo el *al quo*, que el demandante fue despedido el cuatro de enero del dos mil trece, mientras que la demanda fue presentada el cuatro de febrero del dos mil trece, encontrándose dentro del plazo antes señalado.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION DE LA EMPRESA DEMANDADA.

Que, por escrito de fecha veintidós de mayo del dos mil trece, corriente de fojas ciento sesenta a ciento sesenta y tres, la empresa emplazada interpone recurso de apelación contra la sentencia dictada en autos, fundamentando sus agravios en: 1) Que, existe error de hecho y derecho en la sentencia, respecto de los considerandos primero al décimo sexto por incongruencia, contradicción, inexactitud, falta de claridad y evidente perjuicio, que trasgrede el inciso 4) del artículo 1422° del Código Procesal Civil; 2) Que, no se ha tenido en cuenta los medios probatorios del último contrato civil de locación de servicios donde se precisa que el demandado laboró hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce, el mismo que fuera ofrecida por el demandante, "Contrato N° 310-12-GG-001", con una duración de un mes; 3) Que, el *A quo* sin medio probatorio que acredite que el demandante ha laborado entre el período del diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece, no llegó a determinar que se ha desnaturalizado los contratos, convirtiéndolo en uno de duración indeterminada, cuando lo cierto y real del contrato con el demandado había concluido el treintiuno de diciembre del dos mil doce, habiendo cesado en sus labores conforme a lo previsto en el artículo 14 inciso e) del DS 003-07-2001, Ley de Competitividad laboral; 4) Que, el fundamento esgrimido en el décimo quinto considerando no se ajusta a la realidad, ya que el *al quo* solo ha valorado el dicho del actor de haber laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece cuando solo laboró hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce; 5) Que, el demandante fue contratado únicamente por Locación de Servicios teniendo como último contrato por un mes

freem

1000
1000

con vencurucnto el tremtruno de diciembre del dos mil doce, por servicio de seguridad. No habiendo ingresado a planilla de pago del personal ele
)
) y todos eran bajo la modalidad de trabajo determinado como vigilante en aplicauón e el artículo 170 ° del eódigo Civil: 6) Que, el A guo basa su sentencia en que la policía constató que el emandante laboró hasta el cuatro de enero del dos mil trece, cuando fue el día siete de enero del dos mil trece, que la policía se apersonó a solicitar información si continuaba laborando el demandante, más no realizó constatación alguna.

PRONUNCIAMIENTO DE LA SALA.

Sobre la Tutela Procesal Efectiva en las Reclamaciones Laborales.

1.-En primer lugar para el caso que motiva el presente pronunciamiento debe tenerse en cuenta que: 1.1.- el arttcul 22° ee la Constitución Política del Estado establece que "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"; 1.2.- el artículo 27° de la misma norma constitucional establece "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"; 1.3.-el artículo 23° inciso 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Petitorio de la demanda.

2.- Fluye del tenor de la demanda, que Flavio Luis Sotomayor Ríos, promueve demanda contra la empresa " " solicitando como pretensión principal: Nulidad de Despido Arbitrario, y como pretensión accesoria Reposición al Trabajo, en el cargo de vigilante de la citada empresa. Refiere que ingresó a laborar el diez de marzo del dos mil ocho hasta el cuatro de enero del dos mil trece, fecha en que fue despedido sin expresión ele causa prevista por ley. Señala que laboró para la empresa ~, realizando labores de naturaleza permanente, remunerada y bajo subordinación, desempeñándose como vigilante.

~-- Pretensiones materia de juicio.

3.- Las pretensiones materia del presente proceso se circunscriben a:

3.1- Determinar si los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante con la demandada se han desnaturalizado. 3.2.- Dcrrcrminar la existencia de despido arbitrario. 3.3.- Mcrrrninar si orno consecuencia del despido arbitrario corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de vigilante de la empresa demandada.



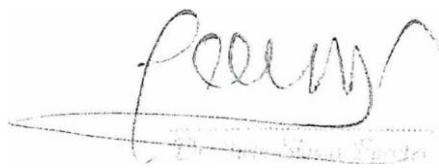
4.- Que, la cuestión controvertida consiste en determinar si entre las partes existía o no un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Ello es necesario a efectos de aplicar el principio de primacía de la realidad, en cuyo caso el demandante solo podría haber sido despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Además si el despido fue arbitrario y como consecuencia de ello la procedencia de su reposición.

Respecto a la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada.

5.-Que, de los contratos de locación de servicios que corren de fojas tres a cuarenta y seis, se acredita que el demandante celebró con la empresa demandada S.r.l. diversos contratos de locación de servicios que datan de fecha diez de marzo del dos mil ocho (fecha de inicio de labores), a fin de desempeñar las labores de vigilancia, esto es, realizar trabajos de resguardo y seguridad en el Centro de Atención al Cliente de San Vicente, hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce (Contrato N° 310-12-GG- . . , ' r). Así también de fojas cincuenta y seis a ciento doce, obran los recibos de honorarios por concepto de vigilancia prestadas por el demandante, en diversas áreas de la empresa . . , siendo este hecho reconocido por la demandada. Por lo que se concluye que, de acuerdo a lo expuesto por el demandante y los medios probatorios expuestos precedentemente, que se encuentra plenamente acreditado la prestación de servicios del demandante a favor de la empresa emplazada.

Que, sobre el particular, respecto al período laborado del diez de marzo del dos mil ocho al treintiuno de diciembre del dos mil doce, en el cual el demandante laboró como vigilante de la empresa . . , " . ; J la modalidad de locación de servicios, el artículo 23. 2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que: "*Acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*". Que la labor desarrollada de vigilante es una labor permanente, además el actor se encontraba sujeto a un horario de trabajo, diurno o nocturno de doce horas, conforme lo precisa en cada uno de sus recibos de honorarios anexados a la demanda y, además se encontraba bajo dependencia u órdenes de un jefe inmediateconforme refiere en su demanda, que la labor de vigilante era rotativo), además que por la presunción de laboralidad, a la demandada le correspondía desvirtuar que las labores del demandante no se efectuaban en dicho horario de trabajo, por tanto **el demandante sí realizaba su labor en forma subordinada y personal. De siendo precusar que el »crsonal de la l:)S Lmap. anure S .l\., se encuentra comprendido dentro del régimen laboral privado, esto es, Texto Único Ordenado del D. Leg 728 aprobado por D.S. 003-97 /TR.**

6.-Es necesario precisar que el demandante indica que, si bien es cierto el último contrato celebrado con la empresa Emapa culminó el treintiuno de diciembre del dos mil doce, sin embargo pese no contar con contrato alguno, siguió laborando hasta el cuatro de enero del dos mil trece, fecha en que fue despedido, conforme lo acredita



5

f. ceem

Dr. Juan Carlos Martínez

también en el rubro El trabajador de la citada acta de verificación el trabajador indica que ha laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece, según consta en el libro de denuncias de la empresa, instrumental que ha sido firmado por el trabajador, inspector y el gerente general de la empresa, sin observación alguna por parte de éste último, respecto a la fecha en que cesó este trabajador (04-01-2013). Así también a fojas cincuenta y dos, obra la constatación policial de fecha siete de enero del dos mil trece, efectuada por un efectivo policial a solicitud del demandante y por orden superior, se constituyeron en la empresa , , con el fin de revisar con la

persona de , S., en su calidad de representante legal de la empresa

demandada, quien manifestó que el señor , laboró en

dicha empresa en calidad de vigilante, hasta el día de diciembre del dos mil doce, percibiendo la suma de novecientos nuevos soles, precisando que no puede especificar el motivo por el cual el recurrente habría laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece, y en todo caso, debe precisar el lugar específico del trabajo y su horario laboral.

Reposición del demandante.

9.-En consecuencia, se ha acreditado que los contratos suscritos entre las partes comprendido en el período del diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece, se han desnaturalizado convirtiéndose en uno de duración indeterminada, siendo que en el presente caso se configura un despido incausado, pues al demandante no se le impuso la comisión de falta alguna ni se le siguió el procedimiento de despido previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por lo que se trató de una decisión unilateral e inmotivada, vulneratoria de los derechos constitucionales al trabajo, de defensa y al debido proceso. Consecuentemente corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de trabajo que ostentaba antes de su despido, esto es, en el cargo de vigilante.

10.-Respecto al alegato por la demandada, de que la demanda ha sido presentada en forma extemporánea, puesto que la demanda fue presentada el cuatro de febrero del dos mil trece, fuera del plazo de los treinta días que señala la ley, motivo por el cual la acción interpuesta por el demandante no debió estimarse por extemporánea. Sobre el particular, es menester precisar que, el actor laboró hasta el cuatro de enero del dos mil trece, consecuentemente al momento de interponer la presente demanda, esto es cuatro de febrero del dos mil trece, se encontraba dentro del plazo estipulado por ley para promover la presente demanda de nulidad de despido y reincorporación. A mayor abundamiento, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999 Trujillo, estableció como criterio vinculante que "para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S.N° 03.91-TR se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO", por lo que el derecho de acción del

demandante, se encontraba vigente al momento de interponer la demanda, por lo que la sentencia venida en grado de apelación se encuentra arreglada a derecho, encontrándose debidamente motivada, y emitiendo pronunciamiento respecto de cada uno de los puntos materia de la presente controversia.

DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, se **RESUELVE: CONFIRMAR** la Resolución Número Tres (SENTENCIA), de fecha quince de mayo del dos mil trece, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y seis, que **FALLA:**

A) Declarando que en todos sus extremos la demanda interpuesta por el demandante en contra de la EMPRESA MUNICIPAL DE

AGUAS POTABLE Y ALCANTARILLADO DE
LIMA, sobre Reposición por Despido Arbitrario;

B) Declara que el despido efectuado al demandante se trata de un despido injustificado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en consecuencia, ORDENA que la demandada cumpla con reponer al demandante en el cargo de vigilante, o en otro de igual nivel, o en otro de igual nivel, con la remuneración que corresponde a un trabajador de igual nivel, con lo demás que la contiene.

En los seguidos por el demandante contra la demandada, sobre Reposición por Despido Arbitrario. Juez Superior Ponente doctora Judith Marcelo

Ciriaco. *Notifíquese.*

J. S.

C. S. Q.

- e~

LIMAS URIBE

2° JUZGADO MIXTO - Sede Central
EXPEDIENTE 00027-2013-0-0801-JM-LA-02

MATERIA NULIDAD DE DESPIDO

SECRETARIO L. J. MA C.. A
DEMANDADO ., e
DEMANDANTE F.

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN NÚMERO TRES
Cañete, mayo, quince
Del dos mil trece.-

I. PARTE EXPOSITIVA-.....

1. DEMANDA. F- - L - S_ - F - interpone demanda (folio ciento catorce y siguientes) en contra de ; sobre REPOSICIÓN.

1.1. PETITORIO. Como Pretensión Principal Solicita se declare la Nulidad de Despido Arbitrario; como Pretensión Accesorias solicita se ordene su Reposición al trabajo en el cargo de Vigilante en la empresa demandada. -

1.2. FUNDAMENTOS DE HECHO. El accionante señala al sustentar en forma oral los fundamentos que sustentan su pretensión (alegatos de inicio) señaló esencialmente que: a) Con fecha diez de marzo del dos mil ocho ingresó a laborar a la Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Cañete bajo la modalidad de Contrato de Locación de Servicios, en el cargo de vigilante, realizando sus labores sometido a un horario fijo, percibiendo ingresos mensuales de manera permanente; asimismo, señala haber laborado bajo subordinación, dependencia y permanencia. b) Señaló haber laborado en una jornada de doce horas diarias, siendo su última remuneración de novecientos nuevos soles. e) En fecha cuatro de enero de dos mil trece en forma verbal le comunicó que su contrato había vencido el treinta i uno de diciembre del dos mil doce, sin tener en cuenta que su contrato se había convertido en uno indeterminado, por lo que adquirió protección legal conforme al artículo 63 del Decreto Legislativo 728.d) Solicitó ante la oficina de Inspectoría de Trabajo, siendo ésta entidad que ordenó a la Policía Nacional efectúe la constatación policial, la que se realizó el siete de enero del dos mil trece, en la que se pudo constatar que ha venido laborando hasta el cuatro de enero del dos mil trece sin que se le haya entregado formalmente su carta de despido con la invocación de la causal. e) Señala además que la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicio resulta ser el hecho de haber laborado por mas de un año en labores de

) naturaleza permanente; además de haber continuado laborando una vez
) que concluyó su último Contrato de Locación de Servicios. -----
)

2. CONTESTACIÓN.

) a través de su Gerente General,
) dentro del plazo de ley procedió a absolver el traslado de la demanda;
) exponiendo en la Audiencia Única los *Fundamentos De Hecho* que
) sustentan su contestación, indicando lo siguiente: **a)** Que,
) efectivamente el actor ingresó a laborar en su empresa el diez de
) marzo del dos mil ocho, bajo contratos de locación de servicios, los
) mismos que se encuentra bajo las reglas del Código Civil. **b)** Es falso
) que se haya despedido arbitrariamente al demandante, por cuanto su
) último Contrato de Locación de Servicios concluyó el treinta i uno de
) diciembre del dos mil doce. **c)** Reconoce que la remuneración del
) demandante ascendía a novecientos nuevos soles, señala además que la
) labor de vigilante era rotativo y no se efectuaba en un solo lugar. **d)**
) El demandante no ha probado haber asistido a laborar hasta el cuatro
) de enero del dos mil trece. **e)** Señaló además que no existió
) desnaturalización de contrato, por cuanto el demandante no continuó
) laborando después de la fecha de vencimiento. **f)** Asimismo indicó que
) el plazo para accionar caduca a los treinta días, siendo que el
) demandante ha interpuesto su demanda en forma extemporánea. -----

Otros Actos del Proceso

La demanda fue Admitida mediante Resolución Número Uno que consta a folio ciento veinte; en Audiencia de Conciliación el representante legal de don c a través de su defensa técnica procede a contestar la demanda, escrito que consta a folios ciento treinta i seis y siguientes; a fojas ciento cuarenta aparece el acta de la Audiencia de Conciliación en cuya realización se realizó la precisión de las pretensiones materia de Juicio y se fijó día y hora para la audiencia de Juzgamiento; asimismo en la etapa de Juzgamiento se realizó la acreditación de las partes, la demandante sustentó los fundamentos de su pretensión, acto seguido la demandada hizo lo propio, ello es, se efectuó la confrontación de posiciones; **se admitieron los medios probatorios ofrecidos;** posteriormente se actuaron los medios probatorios; por lo que conforme a la Ley 29497, el estado del proceso es el de expedir sentencia. -----

Expedientes acompañados que se tienen a la vista: no se tiene a la vista ningún expediente.

II. PARTE CONSIDERATIVA: -----

PRIMERO Marco Normativo. De conformidad con lo establecido el artículo III del Título Preliminar del Código

Procesal Civil aplicable
Luz Cecilia C. España Zuñiga
SECRETARÍA JUDICIAL
JUEGO DE CARTAS

supletoriamente "El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia". De otro lado la Ley 294 97 en su artículo dos dispone: **"2.** Los Juzgados de Trabajo conocen en proceso Ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral ...". -----

SEGUNDO La Prueba en los Procesos Laborales- La prueba en estos procesos tiene como finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones; y conforme al artículo 23 de la Ley 29497, la carga de la prueba le corresponde a 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 para el o, 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 inexistencia.* -----
- b) *La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.* -----
- c) *El estado del vínculo laboral y la causa del despido.* -----

TERCERO Pretensiones materia de juicio. -----

Siendo que en la Nueva Ley Procesal Laboral vigente prima el Principio de Oralidad, por ello con la participación del abogado del demandante así como la de la defensa técnica de la empresa demandada, se procedió a precisar las siguientes pretensiones: **1)** Determinar si los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante con la

demandada se han desnaturalizado. 2) Determinar la existencia de despido arbitrario. 3) Determinar si como consecuencia del despido arbitrario corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de vigilante de la empresa demandada. -----

CUARTO: Objeto de la Controversia. En cuanto al fondo del proceso, el demandante pretende se ordene a la demandada cumpla con efectuar su reposición en el cargo que venía desempeñando antes de su despido, basando esencialmente en que los Contratos de Locación de Servicios fueron materia de desnaturalización en base a dos motivos: por haber laborado por más de un año y por haber continuado laborando después de haber culminado la fecha de su último contrato. Por tanto, estando a los argumentos expuestos por las partes, corresponde establecer si las labores y/o funciones desempeñadas por el demandante a favor de la demandada en el periodo en controversia son de naturaleza laboral permanente en el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, y analizar si se ha producido la desnaturalización de la relación contractual alegada. -----

QUINTO: De la Relación Contractual del Actor. De autos, conforme a los medios probatorios que han ofrecido las partes, así también de los señalados en la audiencia de juzgamiento, se aprecia que: (i) El demandante ingresó a laborar para la entidad demandada el diez de marzo del dos mil ocho, mediante la suscripción de los contratos de locación de servicio; éste hecho fue alegado por el demandante y plenamente reconocido por la demandada; por consiguiente en aplicación a lo dispuesto por el artículo 46 numeral 1. de la Ley 29497 éstos hechos no requieren el mayor abundamiento probatorio. (ii) Se tiene que el demandante y la demandada, durante la relación laboral suscribieron contratos de locación de servicios, así, se verifica de los veintidós contratos obrantes a fojas tres a cuarenta i seis, hecho además alegado por la demandante y reconocido también por la demandada. (iii) En ese sentido, se tiene que la relación contractual se desarrolló en un periodo, por lo que en mérito de lo expuesto por la parte demandante y con los medios probatorios referidos en el considerando precedente se encuentra plenamente acreditada la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada-----

SEXTO: De la procedencia de la pretensión. Habiéndose establecido que el actor laboró desde el diez de marzo del dos mil ocho a través de un contrato de Locación de Servicios; corresponde a la U. zar el referido periodo, teniendo en cuenta lo establecido por ley, por el Tribunal Constitucional y el artículo 2º, numeral 15), de la Constitución

Política del Estado, que señala, como derecho fundamental, el que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley. -----

SÉPTIMO: De la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios. Respecto de este periodo comprendido desde el diez de marzo del dos mil ocho al treinta i uno de diciembre de dos mil doce, en el cual el demandante laboró como Vigilante de la empresa demandada, bajo la modalidad de locación de servicios. Al respecto se tiene que: **(i)** Presunción de Laboralidad: Para la determinación de la existencia de vínculo laboral entre las partes, es necesario tener presente que la Ley 294 97, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 23. 2º, establece como regla especial de distribución de la carga probatoria lo siguiente: "*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*"; es decir que la norma ha establecido una '*presunción de laboralidad*' respecto de toda prestación personal de servicios, tratándose de una presunción *ius tantum*, la cual corresponde ser desvirtuada por la parte demandada. **(ii)** Del contrato de Trabajo: El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes, trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de fuerza de trabajo y pago de remuneración. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Competitividad y Productividad Laboral (aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR) Para determinar la existencia de un contrato de trabajo debe considerarse que, en aplicación en lo dispuesto en los artículos 4º, 5º, 6º, 7º y 9º del Texto Único Ordenado antes mencionado, nuestro ordenamiento establece la presunción legal referida a que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debiendo entenderse como elementos tipificantes del mismo: a) La *prestación personal* de tales servicios, que supone que son desplegados y brindados en forma personal y directa por el propio trabajador, como persona natural; b) La *Subordinación*, que es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirlo, lo que implica la facultad de dirección de que goza el empleador y que le permite normar, reglamentar y dirigir el trabajo, dictando las órdenes necesarias para su ejecución y aplicando las medidas disciplinarias correspondientes, así como ejercer el control

1 - " t) f - " , :

sobre las labores desarrolladas por los trabajadores; **e)** La *remuneración*, que es el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, y sea cual fuere la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. -

OCTAVO: Es dentro de éste contexto que debe determinarse la existencia de vínculo laboral entre el demandante y la entidad demandada por este periodo de la prestación de servicios; correspondiendo realizar el análisis de los hechos en función a los rasgos o caracteres distintivos del contrato de trabajo y teniendo en cuenta el *Principio de la Primacía de la Realidad*, así como la presunción de laboralidad establecida en el artículo 231° de la Ley 29497. **(i)** Prestación personal de servicios: La prestación de servicios por parte del demandante a favor de la entidad demandada en este primer periodo se encuentra acreditada con los siguientes medios probatorios: **a)** Conforme a los Contratos de Locación de **i** **resprende que el demandante fue contratado por la** demandada a efecto realice la labor de vigilante; se tiene que por la naturaleza de la referida labor ésta resulta ser una labor personal, por cuanto el demandante no podía delegar la referida labor a tercera persona, así se establece en el acápite b) de la cláusula octava de los contratos de locación de servicios. **b)** La demandada aceptó expresamente la prestación de los servicios deJ. actor en los términos señalados en los contra tos en referencia, aunque niega la naturaleza laboral de tales servicios. **(ii)** Subordinación: El demandante alegó haber efectuado labores bajo un horario de trabajo y bajo dependencia y ordenes de un jefe; ello se encuentra acreditada con: **a)** El escrito de demanda que debe tenerse como declaración asimilada, es en el referido escrito que señala que "*el trabajo para v.i.gilante era rotativo no era para un solo lugar determinado*"; en éste sentido se acredita que el demandante efectuaba las labores bajo dependencia de un jefe que era quien le indicaba el lugar donde Je correspondía efectuar las labores. **b)** Se tiene en cuenta además que conforme a las reglas de la experiencia y de la lógica, la labor de vigilancia se encuentra sujeta a un horario de trabajo impuesto por el empleador. **e)** Además conforme a la presunción de laboralidad resulta obligación de la demandada probar que las labores efectuadas por el demandante no se efectuaban dentro de un horario de trabajo; más aún se advierte que al efectuarse la inspección por parte de la autoridad administrativa de trabajo, así como la constatación policial la demandada no proporcionó datos sobre la forma en que se efectuaba la labor, esto es si era por horas, si existía un horario de trabajo, siend de aplicación J.o

[Handwritten signature and stamp]

dispuesto en el artículo. En consecuencia se ha acreditado claros indicativos de la prestación de servicios subordinados del actor a favor de la demandada. (iii) Remuneración: En cuanto a las "remuneraciones" percibidas por el demandante, se alega que dichos pagos se efectuaron bajo la Ley 11151 "recibo" de la entidad demandada. Los mismos que obran a fojas cincuenta i seis a ciento doce, acreditándose de esta forma el elemento remuneración. -----

NOVENO: En cuanto a la labor del demandante efectuada los días primero al cuatro de enero del dos mil trece se tiene que el demandante alega haber laborado los referidos días, si bien no adjunta medio probatorio a efecto de acreditar éste hecho, se tiene en cuenta una vez más el acta de constatación policial, en la misma que la representante de la demandada no cumple con exhibir medio probatorio alguno con el que acredite que el demandante no laboró los referidos días, simplemente se limitó a señalar que el demandante debía probar éste hecho, sin tomar en cuenta la carga de la prueba recaía en su representada. -----

DÉCIMO: Dentro de éste contexto, es de aplicación el principio de Primacía de la Realidad o veracidad que se constituye en un elemento implícito de nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar y medio de la realización de la personas (artículo 22°); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°) 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, esto es, 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. Por tanto, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios como Vigilante por parte del actor a favor de la entidad demandada, en relación de subordinación y dependencia de la misma, a cambio de una retribución (remuneración) mensual, configurándose los elementos tipificantes del contrato de trabajo; por lo que, en una apreciación conjunta y razonada de los medios probatorios, así como en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye la existencia de una relación de naturaleza laboral entre demandante y demandada; no habiendo la demandada desvirtuado la presunción de laboralidad de la prestación

¹ Casación 2009-2006-Ucayali. El Peruano 01/09/2008. Precedentes de observancia obligatoria en: [http://litc.gob.pe/litc/portal/verDetallePrecedentesObservanciaObligatoria.aspx?IdPrecedente=11151](#) laboral de la Corte Suprema". Oxal Victor Avales Jara. Jurista Editores. Edición Abril 2010. Pág. 49

"_::!~/:}1{:}T.~,,;t.

personal de servicios contenida en el artículo 23.2° de la Ley 29497; sino que por el contrario los medios probatorios actuados en el proceso confirman la existencia de vínculo laboral entre las partes en este primer periodo. Asimismo, es necesario remitirnos a lo establecido por el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados *"se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"*; presunción que no ha sido desvirtuada por la entidad demandada, más aun que no acredita que la labor de Vigilante no haya constituido una labor de necesidad permanente para la demandada; lo que indica la necesidad de la misma y la naturaleza permanente de tal necesidad. Por todo lo cual, se ha acreditado que el Contratos de Locación de Servicios celebrados entre el actor y la entidad demandada, no responden a la real naturaleza de los servicios prestados, puesto que, pese a haberse contratado bajo dicha modalidad, en la realidad, el actor desarrollaba funciones de naturaleza permanente y necesaria en relación de subordinación y dependencia, configurándose por tanto la desnaturalización de los contratos por servicios no personales celebrados entre las partes; concluyéndose que el contrato existente entre las partes en este periodo en controversia, comprendido desde el diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero de dos mil trece, es uno de naturaleza laboral indeterminado. -----

DÉCIMO PRIMERO: Análisis Conclusivo. En el caso materia de autos, conforme aparece de la valoración realizada, al haberse acreditado que los contratos suscritos por las partes en el periodo comprendido entre el diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece se han desnaturalizado convirtiéndose en contrato de duración indeterminada el demandante sólo podía ser despedido na causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral

DÉCIMO SEGUNDO: Por consiguiente al haberse efectuado el despido del demandante sin expresión de causa, nos encontramos ante un supuesto de despido por incumplido; siguió vulner

² Decreto Legislativo 728

Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- U rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador

- La falta grave;
- La condena penal por delito doloso;
- La inhabilitación del trabajador.

SECRETARÍA GENERAL
 OFICINA DE LEGAL ASISTENCIA
 OFICINA DE LEGAL ASISTENCIA

estabilidad laboral que corresponde al demandante **retrotraer** el efecto en que se produjo la violación del referido derecho (lo que de por sí correspondería tramitarse en la vía constitucional), sin embargo en el Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral otorgó facultad a los jueces de trabajo a efecto conozcan en la vía del proceso laboral las pretensiones referidas a la reposición en casos de despidos fraudulentos; por tanto, corresponde ordenar la reincorporación (reposición) del demandante en su puesto de trabajo que ostentaba antes de efectuarse su despido, esto es en el cargo de Operario de mantenimiento de redes de agua en la división de distribución, recolección y mantenimiento de la gerencia de operaciones.

DÉCIMO TERCERO Se tiene que la demandada alega que la demanda fue presentada en forma extemporánea, al respecto tenemos que en el caso de autos resulta de aplicación lo establecido en el Pleno Jurisdiccional Laboral que se llevó a cabo en la ciudad de Lima, los días veintiocho y veintinueve de setiembre del dos mil doce, el Pleno Jurisdiccional que en su tema 3, acordó por mayoría: No exist

naturales de producido el despido. Por los fundamentos siguientes:

"a) La caducidad es la tiquis mediante la cual, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un acto que tendrá efectos jurídicos y no lo hace dentro de un lapso perentorio, pierde el derecho a entablar la acción correspondiente. Esto es, se compone de dos aspectos: La no actividad y el plazo. --

b) El artículo 36º de.L Texto Único Ordenado del Derecho Legislativo 728, Ley de-R, 'ductividad y Competitividad Lebo xal aprobado por Decreto Sup. n.p 1.977.R., es tabJece lo siguiente: "El plazo judicialmente en los casos de nulidad y despido, despido caduca a los treinta natura Les de producido el despi do."

c) Entonces si la demanda es de reposición al centro de trabajo, conlleva implícito a una pretensión de impugnación o nulidad de despido, ante un despido incausado cuyo derecho y acción está regido por el plazo de caducidad que prevé el citado artículo 36º, por tanto el plazo para accionar judicialmente en los casos de re Q.sición Rfr despido incausado y frauduLento, en el proceso eva Ley Procesal ceauce a Loa treinta días natura les de producido el despi do."

DÉCIMO CUARTO: En ese sentido queda suficientemente entendido que el plazo de caducidad para la interposición de la pretensión de reposición en caso que se alegue despido incausado resulta ser de **laboral** sin embargo, se tiene que el **Jurisdic** **laboral** **s novent** es at5 eci como

criterio vinculante que "Para efectos de a suspensión ^{19e1J} cómputo del

...>?t...;C _.

SECRETARIA

plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO. -----

DÉCIMO QUINTO: Como se tiene expuesto el demandante fue despedido el día 11 de mayo de 2017 (último día de labor), mientras que la demanda fue presentada el día 14 de mayo de 2017, esto es que la demanda fue presentada dentro del plazo antes señalado, por lo que su derecho de acción se encontraba vigente.

DÉCIMO SEXTO: En cuanto a los Costos y Costas: El artículo 14 de la Ley 294 97, prevé en su parte pertinente que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, siendo que el artículo 14 del Código Procesal El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración, de autos se tiene que la empresa demandada ha resultado vencida en el proceso, por lo que corresponde condenarla al pago de costos y costas. -----

III PARTE RESOLUTIVA.-----

Por estos fundamentos, administrando Justicia en nombre de la Nación,

FALLO: -----

A) FUNDADA en todos sus extremos la demanda interpuesta por FLAVIO LUIS SOTOMAYOR RÍOS en contra de EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CAÑETE sobre Reposición por Despido Arbitrario.

B) Declaro que el despido efectuado al demandante se trata de un despido incausado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en consecuencia, ORDENO que la demandada cumpla con reponer al demandante en el cargo de Vigilante, o en otro de igual nivel y jerarquía con la remuneración que corresponde a un trabajador de igual nivel. -----

C) CONDENO a la demandada del pago COSTAS y COSTOS a favor del demandante. Así lo pronuncio mando y firmo en el Despacho del Segundo Juzgado de Mixto de la Corte Superior de Justicia de Cañete. REGÍSTRESE y NOTIFÍQUESE.

SECRETARÍA JUDICIAL
2DO. JUZGADO MIXTO DE CAÑETE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE

FS. 119

Escmo 111º 01

DE NUUDAD DE
DESPIDO ARBITRARIO.

JUEZ DEL JUZGADO MIXTO DE CAÑETE

identificado con DNI NL y con domicilio real en la Av. [g d:fu Diciembre N° 740 interior 02, distrito de San Vicente de Cañete, y señalando DoMlio Procesal en Jr. Bellavista N° 142 San Vicente de esta ciudad, y con casilla electrónica N° 1910 de la Corte Superior de justicia de Cañete, a Ud. Respetuosamente digo

I.-PETITORIO:

Que, en ejercicio de mis derechos civiles, me apersono a vuestra Judicatura a efectos de en forma Acumulativa, Originaria Accesoria Interponer **DEMANDA BE NULIDAD DE DESP DO ARBITRARIO**, la misma que la dirijo contra la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO - ; debidamente **representado por su Gerente** o **el funcionario** que lo represente a quien deberá Notificarse en su domicilio legal en la Av. Condoray 10 distrito de San Vicente de Cañete para que mediante Resolución Judicial firme se declare:

PRETENSIÓN PRINCIPAL:

Soficito que se ampare mi Demanda y declare la NULIDAD DE DESPIDO Arbitrario.

PRETENSIÓN ACCESORIA:

Solicito se ordene mi **REPOSICION AL TRABAJO** reincorporándome en el puesto de Vigilante en la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO

A mérito de los siguientes fundamentos de hecho y derecho que expongo:

H.- DATOS:

Nombre: F... C...
Fecha de ingreso: 10-03-2008 ---.....
Fecha de despido: 04-01-2013
Ultimo días de labores: 04-01-2013
Tiempo de servicio: 5 años
Cereo: Vigilante
Ultima remuneración: S/900.00 nuevos soles

!!!.-FUNDAMENTOS FACTICOS:

LOS HECHOS EN QUE SUSTENTO LOS FUNDAMENTOS DE MI PETITORIO SON LOS SIGUIENTES:

A.- DE LA RELACION LABORAL:

1.- Que con fecha 10 de febrero del 2008 mediante Contrato de Locación de Servicios empecé a laborar a servicio de la Demandada Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado en el cargo de Vigilante en permanente, en condiciones de Subordinación, dependencia, permanencia, con horario fijo y una remuneración periódica mensual.

2.- Que, he laborado para la Empresa demandada con una jornada de 12 horas diarias de Lunes a Sábado, en el horario de 7:00 de la Mañana a 7:00 de la Noche en forma interrumpida por más de 5 años.

3.- Que el monto de mi última retribución económica por los servicios prestados de vigilante de S/ 90000 Nuevos Soles (Novecientos Nuevos Soles).

DE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO:

4.- Con fecha 04 de Enero del 2013 en forma Arbitraria el Gerente General de Empresa Sr. en forma verbal, me comunica que mi contrato había vencido el 31 de diciembre del 2012, sin tener reparo y menos en cuenta que el recurrente suscribió contratos sucesivos con el empleador habiendo laborado más de 05 años, por el que se había adquirido la calidad de plazo indeterminado y al mismo tiempo he adquirido protección legal conforme lo prescribe el Art 63 del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, existiendo obviamente lesión, vulneración y violación de mis derechos Constitucionales Laborales, al haberse dado un hecho total y absolutamente ARBITRARIO.

5.- Ante esta situación solicite a la oficina de Inspectoría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, quien mediante oficio N° 002-2013-GRL-GRDS-DRTPE-ODTPEC-OP dirigida al Comisario de la Policía Nacional del Perú, le solicita que realice una Constatación Policial a fin de que de cumplimiento al Art. 45 del Decreto Supremo N° 001-96-TR reglamento de la Ley de Fomento al Empleo en el domicilio del Empleador y pueda velar por mis derechos laborales Violentados en mi agravio, verificándose el despido arbitrario.

6.- Conforme a la Copia Certificada de la Constatación Policial de fecha 07 de Enero del 2013, se pudo Constatar en forma fehaciente que el Recurrente ha venido laborando en forma normal hasta el día 04 de Enero del 2013 sin que se me haya entregado formalmente CARTA DE DESPIDO con Invocación de la CAUSAL por el cual se me indique y disponga el cese de mis labores, a pesar de mi calidad de trabajador contratado para el desempeño de labores de Naturaleza Permanente; y que, al haber adquirido protección jurídica a la fecha en razón de haber laborado por espacio de (05) Cinco Años, al 04 de Enero del 2013, conforme es de verificarse de las pruebas que ofrezco; y merito de argumentos señalados en el tenor de mi demanda, con lo cual se establece que mi cese se ha efectuado en formas arbitrarias y en plena Inobservancia los procedimientos preestablecido por ley.

DE LA NULIDAD DE DESPIDO:

7.- Que, asimismo reconocer que los trabajadores que se encuentren laborando por mas de un periodo anual tiene vinculo laboral con la entidad con el carácter de indeterminado máxime si vienen efectuando labores de carácter ordinario en el desempeño de labores de naturaleza permanente en forma personal y directa, que del mismo modo conforme lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728

8.- Asimismo, el Decreto Ley N° 728 establece en su Art. 63° "Los *contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración indeterminada. Su duración sera la que resulte necesaria.* En este tipo de Contratos podrán celebrarse renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de Contratación.

9.- Por otro lado, el Art 77° desnaturalización de los contratos: que preceptúa que: "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideraran como duración indeterminada:

A.- Sí el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prerrogas pactadas, si estas exceden el limite máximo permitido.

10.- Señor Juez, el recurrente ha venido realizando labores de naturaleza personal, directa ordinaria y permanente por más de un periodo anual y he contado con un contrato sujeto a Locación de Servicios, por lo tanto deben ser considerados como de duración indeterminada.

11.- Es más, por otro lado la misma norma establece que si una vez concluida la fecha del contrato y el trabajador continua prestando sus servicios en forma efectiva sin haberse operado renovación, se deberá entender que es a plazo indeterminado, ya que con ello se estará reconociendo una situación de hecho preexistente, ya que he venido laborando hasta el día 04 de Enero del 2013.

En Virtud de lo cual mi derecho resulta real y espectacioso y debe en consecuencia previos los tramites legales de Ley en su oportunidad declarar fundada la pretensión de mi demanda, toda vez que he alcanzado mi derecho a la protección contra el despido arbitrario, conforme lo prescribe el Art. 10° de la precitada Ley

IV.-FUNDAMENTACION JURIDICA:

Los fundamentos de derecho que amparan mi acción - pretensión son los siguientes:

CONSTITUCION POLITICA DEL PERU:

Artículo 23° El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del estado(...)

ff\y

VI

Juzgado

concluye el

t

J

i

%

~:~;

\J

(0

~

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador(...)

Siendo así, corresponde al órgano jurisdiccional velar por el respeto de los derechos de los trabajadores reconocidos en la constitución y la Ley, que se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad humana en cualquier relación jurídica.

En este sentido, la constitución impone la aplicación del principio de la "Primacía de la realidad" por lo que la valoración de los hechos por encima de las formas empleadas corresponde a ser apreciados por el Juzgador dada la necesidad de resguardar la dignidad humana de la persona en el marco del empleo de las relaciones jurídicas del empleo subordinado.

Artículo 27° La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Esta norma prescribe el ser despedido del trabajo por causa justa

El contenido del derecho constitucional referido a esta norma es la protección adecuada contra el despido arbitrario que remite a una legislación especial que norma al respecto y supone que el trabajador puede optar, según las circunstancias a la indemnización o la reposición según su elección.

Artículo 2° inc. í 5) de la Constitución Política del Perú, que establece: "Todas las personas tienen derecho (...) a trabajar libremente, con sujeción a ley"

Artículo 23° inc. 1) de la Constitución Política del Perú, el cual señala: "Todas las personas tienen derecho (...) a trabajar libremente, con sujeción a ley, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"

TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728° LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 10°, A1i. 22°, Art. 29° inc d), 63 y 77 del Decreto Supremo N° 003-97 -TR L y de Productividad y Competitividad Laboral

Arts. 15, 16 y 27 de la Ley N° 292497 Ley Procesal de Trabajo y demás normas Aplicables.

JURISPRUDENCIA NACIONAL:

Sentencia del tribunal Constitucional

"Si se celebran varios contratos modales que excedan el plazo máximo legal, en realidad la relación laboral es de naturaleza indeterminada de manera que el acto mediante el cual se pone fin al vínculo laboral constituye un despido arbitrario. En consecuencia existiendo el término del vínculo laboral debe procederse a la reincorporación del trabajador en su puesto de trabajo, por haberse vulnerado su derecho al trabajo"

Ex. N° 4016-2004-AA/TC

I. arribayaque

"Resulta evidente que las labores, al margen de la apariencia temporal que se refleja en los contratos han tenido una características de subordinación, dependencia y permanencia. El principio de la primacía de la realidad es un elemento implícito impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución Política"

Exp. N° 509-99-AA/TC

Cajamarca.

"Habiendo el trabajador superado el período de prueba, se convierte indeterminado el plazo de duración de su contrato, por lo que estando el principio de la primacía de la realidad se ha desnaturalizado la relación laboral"

CAS Exp. N° 1639-98

Tacna

V.- VIA PROCEDIMENTAL:

La vía procedimental aplicable al presente Proceso le corresponde: proceso Ordinario Laboral previsto en la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo

VI.- MEDIOS PROBATORIOS

Para demostrar los hechos en los que sustento la presente demanda ofrezco los siguientes medios probatorios

6.1 Copia de mis 21 contratos de trabajo, con los cuales acredito haber ingresado a laborar en la Entidad Demandada el 10 de Marzo del 2008 y he venido laborando hasta el día 04 de Enero del 2013 en forma ininterrumpida, habiendo acumulado mas de 5 años

6.2 Copia de La Constatación Policial, donde efectivamente se demuestra que el suscrito en cumplimiento de mi contrato me apersono a fin de continuar laborando y el cual me impidieron ingresar por orden expresa del Sub Gerente del Gobierno Regional

6.3.- Acta de Verificación de Despido Arbitrario en se acredita mi despido ocurrido el día 04 de Enero del presente año, es decir que estuve trabajando después del vencimiento del contrato desnaturalizándose el mismo.

6.4. Copia de La Constatación Policial don e acredita mi despido ..

65.- Solicitud de Verificación donde acredito que el recurrente se apersono a la oficina del ministerio de trabajo para que verifique el despido

66.- Oficio N° 002-2013-GRL-GRDS-DRTPE-ODTPEC-OP que autoriza a la policía Nacional a realizar la Constatación

6.3 Copia de mis 21 recibos de honorarios donde acredito que he percibido una remuneración mensual permanente por el tiempo de 5 años.

VII.-- ANEXOS:

Acompaño los siguientes anexos:

71.- Copia Fotostática Legible de mi DNI con la que acredito mi Identidad Personal.

72 - Copia de mis contratos de trabajo

73.- Acta de Verificación de Despido Arbitrario.

74.- Copia de La Constatación Policial

75.- Solicitud de Verificación

76.- Oficio N° 002-2013--GRL-GRDS-DRTPE-ODTPEC-OP

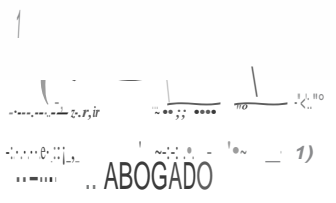
- 7.7.- Copia de mis recibos de Honorarios de Pago
- 7.8.- Declaración Jurada

POR TANTO:

A Ud. Señor Juez, pido tener por interpuesta mi demanda de Nulidad de Despido y previos a los tramites de Ley deciararla oportunamente declarararla Fundada.

OTROSI DIGO: De conformidad con lo dispuesto por el Art. 80 ° del C. de P.C. delego facultades de representación a favor del Letrado que autoriza el presente; quien declara estar Instruido de las facultades de representación y delegación que se otorgan.

Cañete, 01 de Febrero del 2013


ABOGADO


DNI N° 31111

INFORME

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo