



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE  
REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO;  
EXPEDIENTE N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06;  
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE, 2021.**

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

**AUTOR**

**PONCE CRUZ, CRISTHIAN DANIEL**

**ORCID: 0000-0002-3982-2015**

**ASESOR**

**CHECA FERNANDEZ, HILTON ARTURO**

**ORCID: 0000-0002-0358-6970**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

**EQUIPO DE TRABAJO  
AUTOR**

Ponce Cruz, Cristhian Daniel

ORCID: 0000-0002-3982-2015

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

**ASESOR**

Checa Fernandez, Hilton Arturo

ORCID: 0000-0002-0358-6970

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

**JURADO**

**PRESIDENTE**

Dr. Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

**MIEMBRO**

Mgr. Conga Soto Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

**MIEMBRO**

Mgr. Villar Cuadros Mariluz

ORCID: 0000-0002-6918-267x

**HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

---

**RAMOS HERRERA WALTER**  
**Presidente**

---

**CONGA SOTO ARTURO**  
**Miembro**

---

**VILLAR CUADROS MARILUZ**  
**Miembro**

---

**CHECA FERNÁNDEZ HILTON ARTURO**  
**Asesor**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis Padres por todo el apoyo que me ha dado desde niño hasta ahora que estoy terminando este trabajo y que siempre le agradeceré por todas las enseñanzas que me han dado y a mi profesor por ayudarme a realizar este trabajo de investigación.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis Padres que me apoyaron en todo hasta donde estoy y también a mi profesor que me ha ayudado en este trabajo de investigación para poder culminarlo.

## **RESUMEN**

La investigación se halló como problema: ¿Cuál es la caracterización del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2021? . El objeto de estudio fue determinar las características del proceso judicial en estudio. Asimismo, la metodología es de tipo cuantitativo y cualitativo (mixto), nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y el instrumento una guía de observación. Los resultados en relación al cumplimiento de plazos se halló un cumplimiento relativo en el proceso judicial en estudio; respecto a la parte de la claridad de las resoluciones el Juez tuvo un lenguaje jurídico apropiado, que se llegó a entender y comprender fácilmente; sobre la pertinencia de los medios probatorios se vio que tuvo una relación lógico-jurídica por parte del demandante y el demandado; y se determinó que si hubo idoneidad de la calificación jurídica en el proceso sobre reposición por despido incausado. Como conclusión vimos que los resultados obtenidos fueron relevantes y fundamentales para el proceso judicial en estudio, además será muy importante y aportará mucho para toda la población.

Palabras claves: Características, despido incausado y proceso.

## **ABSTRACT**

The investigation was found as a problem: What is the characterization of the process on reinstatement due to unfair dismissal in file No. 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Judicial District of Santa - Chimbote, 2021? . The object of study was to determine the characteristics of the judicial process under study. Likewise, the methodology is quantitative and qualitative (mixed), descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and the instrument an observation guide. The results in relation to the fulfillment of deadlines, a relative fulfillment was found in the judicial process under study; Regarding the part of the clarity of the decisions, the Judge had an appropriate legal language, which was easily understood and understood; Regarding the relevance of the evidence, it was seen that it had a logical-legal relationship on the part of the plaintiff and the defendant; and it was determined that there was suitability of the legal qualification in the process on reinstatement due to wrongful dismissal. In conclusion, we saw that the results obtained were relevant and fundamental for the judicial process under study, it will also be very important and will contribute a lot to the entire population

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

## ÍNDICE GENERAL

Título del Trabajo de Investigación.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Hoja de firma del Jurado y Asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice General.....	viii
Índice de Resultados.....	xi
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>01</b>
<b>II. REVISION DE LA LITERATURA.....</b>	<b>05</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>05</b>
<b>2.2. Bases teóricas de la investigación.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.1. Procesales.....</b>	<b>13</b>
2.2.1.1. El Proceso Ordinario Laboral.....	13
2.2.1.1.1. Concepto.....	13
2.2.1.1.2. El desarrollo procesal etapas.....	13
2.2.1.1.3. Los puntos controvertidos.....	14
2.2.1.1.4. Los sujetos del proceso.....	15
2.2.1.2. Principios aplicables en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	16
2.2.1.2.1. Principio de Inmediación.....	16
2.2.1.2.2. Principio de Oralidad.....	16
2.2.1.2.3. Principio de Concentración.....	16
2.2.1.2.4. Principio de Primacía de la Realidad.....	17
2.2.1.2.5. Principio de Celeridad.....	17
2.2.1.2.6. Principio de Economía Procesal.....	17
2.2.1.2.7. Principio de Veracidad.....	17
2.2.1.3. La Jurisdicción.....	18
2.2.1.3.1 Concepto.....	18
2.2.1.3.2. Presupuestos para el ejercicio de la jurisdicción.....	18
2.2.1.3.3. Clases.....	19
2.2.1.4. La Competencia.....	20

2.2.1.4.1. Concepto.....	20
2.2.1.4.2. Clases.....	21
2.2.1.5. La pretensión.....	21
2.2.1.5.1. Concepto.....	21
2.2.1.5.2. Elementos de la pretensión.....	21
2.2.1.5.3. Pretensión planteada en el proceso en estudio.....	21
2.2.1.6 Medios Probatorios.....	22
2.2.1.6.1. Concepto.....	22
2.2.1.6.2. Medios probatorios actuados en el proceso.....	22
2.2.1.7. El debido proceso.....	22
2.2.1.7.1 Concepto.....	22
2.2.1.7.2. El debido proceso en el marco legal.....	22
2.2.1.7.3. El debido proceso en el proceso en mención.....	23
2.2.1.8. Resoluciones.....	23
2.2.1.8.1. Concepto.....	23
2.2.1.8.2. Clases.....	23
2.2.1.8.3. Las resoluciones según el proceso en cuestión.....	24
2.2.1.9. Sentencia.....	24
2.2.1.9.1. Concepto.....	24
2.2.1.9.2. Partes de una sentencia.....	24
2.2.1.10. Plazos.....	24
2.2.1.10.1. Concepto.....	24
2.2.1.10.2. Plazos del Proceso Ordinario laboral.....	25
2.2.1.11. Medios Impugnatorios.....	25
2.2.1.11.1. Concepto.....	25
2.2.1.11.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	25
<b>2.2.2. Sustantivas.....</b>	<b>28</b>
2.2.2.1. El contrato de trabajo.....	28
2.2.2.1.1. Concepto.....	28
2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo.....	28
2.2.2.1.3. Clases.....	30
2.2.2.1.4. Características.....	31
2.2.2.1.5. Relación entre el empleador y el trabajador en el proceso en cuestión.....	31
2.2.2.2. El empleador.....	31
2.2.2.2.1. Concepto.....	31

2.2.2.2.2. Características del empleador.....	31
2.2.2.3. El trabajador.....	31
2.2.2.3.1. Concepto.....	31
2.2.2.3.2. Características del trabajador.....	31
2.2.2.4. El despido laboral.....	32
2.2.2.4.1. Concepto.....	32
2.2.2.4.2. Causalidad de despido laboral.....	32
2.2.2.4.3. Clases de despido laboral.....	32
<b>2.3. Marco Conceptual.....</b>	<b>36</b>
<b>III. HIPÓTESIS.....</b>	<b>37</b>
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>38</b>
4.1. Diseño de la investigación.....	39
4.2. Poblacion y Muestra.....	40
4.3. Definición y operacionalización de la variable.....	40
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
4.5. Plan de análisis.....	42
4.6. Matriz de consistencia.....	42
4.7. Principios éticos.....	45
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
5.1. Resultados.....	47
5.2. Análisis de resultados.....	57
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>61</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>63</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>
Anexo 1. Evidencia empírica que acredita pre existencia del objeto de estudio.....	73
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: guía de observación.....	88
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	89
Anexo 4. Cronograma de Actividades.....	90
Anexo 5. Presupuesto.....	91

## ÍNDICE DE RESULTADOS

1. Respecto del cumplimiento de plazos .....	57
2. Respecto de la claridad en las resoluciones .....	58
3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios .....	59
4. Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	59

## I. INTRODUCCION

El trabajo de investigación fue la finalización de un proceso laboral ubicado en el expediente N° 0855-2015-0-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021; que fue la reposición por despido incausado, donde fue el demandante A y la demandada B en el cual en primera instancia se declaró FUNDADA la demanda y en segunda instancia REVOCARON la sentencia.

Hoy en día el Perú, está pasando por una dura etapa de crisis política llegando a tener una administración de justicia cuestionable por parte de la población, dejando, que “la administración de justicia en nuestro propio entorno está definitivamente desacreditada por una mayoritaria pérdida de confianza en el sistema, dejándose ver una imagen pésima del Poder Judicial y viendo a la administración de justicia como deplorable” (Bermúdez, s.f., p. 55). Es por este motivo que se elabora este trabajo de investigación para explicar la caracterización de este proceso laboral de reposición por despido injustificado.

Por otra parte, en el ámbito de la universidad los hechos investigados en el presente informe que se reportó fue el resultado de la revisión de un proceso judicial laboral lo cual se deriva de una línea de investigación “Instituciones Jurídicas de Derecho Público y Privado” (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2021).

En lo que sigue las fuentes consultadas revelan aspectos diversos sobre la problemática de la administración de justicia presentando lo siguiente:

Según Munar (2017) expresa que en Colombia: Conversar sobre Justicia en un país lleno de violencia, corrupción y criminalidad colectiva, no es novedad que las instituciones estén rotas y la falta de jurisdicción este por cualquier lado, tanto así que hoy en día la Administración de Justicia en relación de la Carta Magna, artículos 229 y 230 no les llega a todas las personas, falta de respeto al principio de legalidad y desea darle un cargo importante a fuentes de auxilio en el derecho, es el caso de la jurisprudencia como si estuviéramos en Inglaterra. Después de todo, un tema tan fundamental para el ejercicio de toda sociedad como esa se ve no tener demasiada preocupación entre los que en la actualidad alcanzar el poder que, más bien, prefieren dejarlo como en segundo plano como si esto fuera un problema individual de una supervisión de la policía.

En el Perú, Velásquez (2018) comenta que con el funcionamiento de la Ley N° 29497 – Ley Procesal de Trabajo, los creadores de las normas legales pusieron la mira en remodelar el proceso, pero no cambiaron el formato de cómo hacer más eficiente

el trabajo de la administración en los Juzgados, no tomando en cuenta que el funcionamiento de este nuevo marco normativo debería capacitarse a la rapidez de los procesos laborales donde en promedio se acabarían los conflictos laborales en un tiempo no menor a seis meses con agotamiento de todas las instancias, pero en la vida real vemos que los procesos tardan años en la misma sede jurisdiccional. También, debe aclararse que el Poder Judicial no tiene el informe público actualizado que precise la cantidad de jueces necesarios para ver las demandas de las personas y obtengan la eficiencia en el Órgano de Jurisdicción.

Asimismo, a efectos de tener nociones sobre un caso real, luego de examinar el proceso judicial laboral existente en el expediente seleccionado se tuvo como problema la siguiente interrogante:

¿Cuál es la caracterización del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2021?

Luego los objetivos trazados fueron:

**General:** Determinar las características del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021.

**Específicos:**

- Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio.
- Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.
- Identificar la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio.
- Identificar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el proceso judicial en estudio.

El presente trabajo de investigación se justifica porque parte de la responsabilidad del problema que pasamos en la realidad es por las malas gestiones que toman el Poder Judicial en el Perú, eligiendo a jueces que no saben dirigir ni evaluar de manera correcta los procesos, llegando a que además de vulnerar el cumplimiento de los plazos de resoluciones establecidos por la ley, expidan sentencias absurdas, incoherentes e ilógicas.

Además, hoy en día la sociedad no confía ya en el sistema de justicia porque ven que hay corrupción en los operadores de justicia y que también si quieren iniciar

un proceso tienen que correr los gastos por sí mismos, pagando al abogado y los trámites del proceso, llegando a que por ese motivo no demanden en el Poder Judicial.

El tema de la carga procesal que tienen los jueces en el Poder Judicial ha conllevado a sobrepasar las estadísticas, dando como consecuencia que un proceso judicial dure un promedio de 5 años; sin embargo, no es raro ver que otros procesos duren 10 años o hasta 30 años sin terminar, llegando incluso a que el demandante fallezca por el exceso de años que duró su proceso.

Asimismo se justifica; porque es una actividad sistemática que pone al investigador frente a frente con la unidad de análisis en estudio (el proceso judicial); por lo cual, dicha experiencia favorecerá la verificación del derecho, procesal y sustantivo, aplicado al proceso judicial; además favorecerá, verificar los actos procesales de los sujetos del proceso; los cuales aportarán a que el investigador pueda identificar, recolectar los datos e interpretar los resultados; implicará, además, aplicar una revisión constante de la literatura general y especializada como recurso cognitivo necesario para identificar las características del proceso judicial. Evidentemente tratándose del análisis de un solo proceso judicial, los resultados de éste aportarán a favorecer la realización de trabajos fortalecidos, donde será posible verificar si existe homogeneización de criterios para resolver debates similares.

Por esta razón, quienes se van a favorecer con esta investigación, serán los futuros abogados porque se visualiza que van a tener un proceso regular de sus casos donde se va a ver las funciones de los magistrados y esto servirá como una base de información para los estudiantes de derecho y esto conlleva a estudiar diversas teorías por lo que implicará a que se logre sensibilizar al Juez para que tenga una mejor conclusión del proceso. En el estudiante, permitirá asegurar su formación de investigación, mejorar su técnica de lectura de interpretación, análisis y, la defensa de los descubrimientos, facilitará ver su formación y nivel profesional.

En el aspecto metodológico, esto es una idea respetuosa de la logicidad del método científico; puede ser puesto para analizar perfiles de otros procesos y, contribuir en la construcción de instrumentos de investigación: lista de cotejo o guía de observación de procesos judiciales, por lo cual, los destinatarios de los resultados son distintos: responsables de la justicia, jueces, abogados, profesores, estudiantes, entre otros.

Los resultados de la presente investigación sobre el cumplimiento de plazos fue que se vio que el demandante cumplió con el plazo establecido en todos los actos del proceso, por parte del demandado se vio que no cumplió con el plazo dado en todos los actos procesales y por parte del juez se vio que de ninguna manera cumplió con los plazos procesales. Respecto a la claridad de resoluciones se observó que el Juez

cumplió con los 3 criterios de la investigación que son la coherencia y claridad, lenguaje entendible y la fácil comprensión del público, dado que el Juez calificó de manera justa todas las resoluciones y estuvieron motivadas antes de ser emitidas a las partes procesales. En cuanto a la pertinencia de los medios probatorios se analizó que ambas partes del proceso expusieron sus pruebas llegando a que sean útiles, pertinentes y conducentes llevadas mediante las documentales teniendo un valor fundamental para que el Juez pueda calificar y validar justamente la demanda. Sobre la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos se pudo ver que, sí hubo, además, con la pretensión del proceso laboral de Reposición por despido incausado.

Respecto a las conclusiones, se identificó un cumplimiento relativo de los plazos, ya que la parte demandante cumplió con todos los plazos establecidos, más no cumplieron con algunos plazos procesales el demandado ni el Órgano Jurisdiccional. En cuanto a la claridad de resolución se identificó correctamente, ya que el Juez tuvo un lenguaje jurídico apropiado al momento de emitir resoluciones, ya que se llegó a entender y comprender de manera sencilla. Sobre la pertinencia de los medios probatorios se identificó correctamente, ya que ambas partes al momento de exponer sus medios de prueba tuvieron una relación lógica-jurídica llegando a tener relación con los hechos que expusieron en el proceso. Se identificó que, sí hubo una idoneidad de la calificación jurídica, ya que se vio una relación entre los hechos de las partes procesales con la norma jurídica en el proceso judicial en estudio.

## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. ANTECEDENTES

Se hallaron los siguientes estudios:

#### INTERNACIONALES

Chumi (2017) en su investigación titulada “El deber judicial de admisión de los medios probatorios y la vulneración al derecho a la prueba en relación con el derecho a la defensa”. El objetivo general fue hallar si el análisis del juzgador con los respectivos parámetros de legalidad, para calificar la admisión de los medios de prueba vulnera o afecta el derecho a la prueba relacionado con el derecho a la defensa. El tipo fue de nivel descriptivo y correlacional. El autor concluye de la siguiente manera:

- El derecho a la prueba está dentro del derecho fundamental; además, al debido proceso siendo una de sus protecciones primordiales, concediéndole una naturaleza importante; este derecho a prueba tiene una dupla de dimensión, como seguridad procesal y como un derecho subjetivo, magnitudes que son propias de los derechos.
- En nuestro sistema jurídico los parámetros legales para el análisis de la aprobación de un medio probatorio por el juez son: La pertinencia, que es la unión que hay entre medios de prueba dados y el propósito del proceso; la utilidad de la prueba se ve en que se desempeña y sea conveniente para probar un hecho y convencer al juez; la conducencia, es la idoneidad del medio probatorio; y, la legalidad, que examina el dominio de las partes procesales a las normas probatorias que da el proceso judicial.
- La mala interpretación jurídica de los indicadores legales para la calificación de admitir un medio probatorio afecta el derecho a la prueba con el derecho a defenderse; el medio probatorio es la parte fundamental de un proceso judicial porque si es admitida, corroborada y valorada, podrá convencer al juez de las pretensiones que expusieron cada una de los sujetos procesales sobre los puntos controvertidos. (p. 107-108)

En Ecuador, Garrido y Reinoso (2016), en su investigación titulada “La aplicabilidad de los principios de economía y celeridad procesal en el COGEP”. El objetivo general fue comprobar de manera jurídica la repercusión de principios constitucionales de la economía y la celeridad procesal conforme a lo previsto en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP). El tipo fue de nivel descriptivo y explicativo; diseño

no experimental; y la técnica que se aplicó fue el fichaje y la encuesta. Pues los autores concluyeron así:

- Se entiende que el Principio de Celeridad ayuda de manera importante a la carga procesal que afectaba a los Órganos Jurisdiccionales ya que los tramites que se han colocado es de mayor velocidad, llegando así que las personas puedan realizar sus trámites de manera más veloz y halla menos demora.
- La instaurada posición de la COGEP beneficia de manera óptima y positiva en la economía y celeridad procesal, por cuanto progresa en los diferentes tramites, mejorando el tiempo y las audiencias que se realizan, por lo cual ayuda al Estado y a la población misma.
- La tutela judicial efectiva se hara con el reciente régimen legal puesto en nuestro territorio, llamado COGEP el mismo que controla todas las ramas del derecho excepto la Constitucional y Penal. (p. 80)

Salgado (2019) en su investigación titulada “Limitaciones del Sistema Legal y de libre valoración probatoria para obtener la verdad procesal”. El objetivo general fue organizar una temática conceptual de la doctrina en unión a la estructura de valoración de la prueba capacitado a tener la verdad del proceso. Asimismo, en la metodología el enfoque es cualitativo, fue de nivel exploratoria, descriptiva y explicativa; el diseño es no experimental; y la técnica que se aplicó fue una encuesta. El autor concluyo de la siguiente manera:

- Los modelos probatorios deben ser debidamente legislados y revisados por los juzgadores, ante todo cuando no existen pruebas idóneas, contradicciones al momento de interpretar los sucesos, más aún, en los conocidos casos complicados del Derecho. Los jueces deben ver los principios que proporcionan la Doctrina sobre la sociedad y unidad del medio de prueba, legalidad y legitimidad del medio probatorio; principios que refuerzan y preservan los derechos de las partes procesales en el proceso.
- El juez tiene rinde su cargo con objetividad e imparcialidad, tomará si es posible, otras áreas del conocimiento; el grado de ser discreto en la valoración del medio probatorio estará relacionado a la racionalidad. Por otro lado, debe tener en conocimiento que la prueba judicial puede dar consecuencias a la persona en todas las dimensiones de su vida: corporal, psíquica y social; el juez deberá mirar el principio de interés público del funcionamiento del medio probatorio, deberá dar una sentencia justa y es la prueba la que permitirá dar la

resolución judicial dándole a cada cual lo que se debe. La motivación de la resolución judicial está relacionada con la valoración del medio probatorio y trabaja razonablemente en ese lugar de discreción que permite el análisis.

- La motivación de las resoluciones judicial están relacionadas con la calificación de los medios probatorios y actuara como un atajo de racionalidad en ese lugar de privacidad que permite la crítica sana. (p. 88-90)

## **NACIONALES**

Ameghino y Benavides (2016) de su investigación titulada: “Nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el 1er Juzgado de Paz Letrado de la Victoria – Chiclayo durante el año 2014”. El objetivo general fue encontrar el problema del tiempo que cumplen los plazos en los procesos laborales, para realizar el trabajo se realizó encuestas y entrevistas al Poder Judicial en el año 2014. En la metodología es de enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo y explicativo; el diseño es no experimental; y la técnica que se utilizo fue una lista de cotejo y una entrevista. Pues los autores concluyeron con lo siguiente:

- No cumplieron los especialistas el proceso por la carga procesal excesiva en lo laboral ya que había muchas resoluciones por la respuesta hacia las partes sea demandante y demandado.
- La sentencia duro mucho pues duro 123 días y las resoluciones que son respuesta que daban los secretarios hacia cualquiera de las partes fue de 112 días y la sentencia ejecutoria llego a 124 días y el proceso de apelación fue muchos más días porque fue 220 días.
- El motivo de la carga laboral que se lleva en los juzgados también son por el hecho de que los trabajadores trabajan en distintas actividades como entregar depósitos judiciales, además no hay motivación por parte del personal por trabajar mas de las horas establecidas sin tener pagos de horas extras, vacaciones, entre otros beneficios laborales. (p. 187-193)

Benites (2019) en su investigación titulada: “La actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios extemporáneos en el proceso laboral peruano”. El objetivo general fue determinar la actuación de los jueces laboral respecto a los medios probatorios en el Perú, para elaborar el trabajo se realizó una muestra de 22 expedientes judiciales de los juzgados laborales de Trujillo. Además en la metodología

el enfoque es cualitativo y cuantitativo, de nivel descriptivo, la técnica que se utilizó fue el fichaje, acopio documental y la interpretación legal. Al concluir el autor dio las siguientes conclusiones:

- Existe falta de uniformidad en la actuación de los jueces laborales de Trujillo frente al ofrecimiento de medios probatorios que no califican como extemporáneos porque algunos no los admiten y otros lo incorporan como prueba de oficio.
- Los jueces laborales en cuanto se refieren a los medios probatorios extemporáneos incorporados como prueba de oficio en su mayoría no los valoran, en tanto que los que sí realizan valoración se distingue un grupo reducido que realiza una valoración de todos estos medios y, otro grupo que, solo valoran algunos.
- La utilización de la función probatoria del juzgador para agregar medios probatorios debe acatar a la dificultad de los sujetos para tenerla, de la cual se ve que ante la entrega del medio probatorio extemporáneo que no sean admitido como tal, y que estuvo al alcance de los sujetos para ser entregados en los actos de postulación, no debe ser admitidos como prueba de oficio, pues esto no debe puesta para sustituir la carga probatoria de los sujetos procesales. (p. 154)

López (2017) en su investigación titulada: “Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado”. El objetivo general fue determinar en qué medida se puede interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición, para elaborar el trabajo se hizo una entrevista a 10 expertos en el tema de materia laboral y constitucional. La metodología fue el enfoque cualitativo; diseño de investigación fenomenológico; y la técnica que se utilizó fue la entrevista. La autora concluyo de la siguiente manera:

- En el proceso laboral el plazo para una reposición debe ser un plazo de 30 días hábiles ya que se relaciona con la constitucionalidad del derecho del trabajador en el régimen laboral peruano.
- El plazo que caduca en el proceso laboral no se relaciona con la reposición por el despido ya que no está ligado con el derecho al trabajo.
- La Tutela de Derechos Constitucionales no debe estar puesto a los plazos de vencimiento o caducidad sino de prescripción.

- El Tribunal Constitucional expresa que aquella norma que este en contra de un plazo para pedir una tutela de derechos, se analiza y se interpreta como una prescripción. (p. 78-79)

## **REGIONALES**

Gonzales (2019) en su investigación titulado “Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; juzgado especializado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash, Perú.2017”. El objetivo general fue determinar la Caracterización del proceso sobre Desnaturalización de Contrato Modal por incremento de actividades y Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2017. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El autor concluyó de la manera siguiente:

- Se logró revelar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N°00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2018, identificando que sí, los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos, pero no el Juzgado Especializado Laboral en cuanto a la programación de la audiencia única, manifestando la carga procesal .

- En cuanto a las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso judicial evidencian aplicación de la claridad en cada acto procesal.

- Asimismo, se dio la aplicación de derecho al debido proceso, habiendo pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas.

- La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas por los sujetos procesales en todo el proceso judicial. (p. 45)

Sandoval (2019) en su investigación titulado “Caracterización del Proceso Laboral sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; Juzgado Civil/Juzgado Especializado de Huari, Distrito Judicial de Ancash-Peru. 2017”. El objetivo general fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y de diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de

análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación y análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. El autor concluyó de la siguiente manera:

- Se determinó las características del proceso en estudio en la cual se determinó que los jueces durante el desarrollo del proceso según el expediente si cumplieron con los plazos establecidos, una adecuada pertinencia de los medios probatorios y una adecuada calificación de los hechos materia en controversia en el proceso .
- Durante el proceso de estudio del presente proyecto se identificó que en las resoluciones los operadores Judiciales utilizaron en la redacción un lenguaje sencillo y unificado con una visión explicativa de lo establecido con las normas legales y la pretensión invocada de la materia en controversia, ya que durante el proceso en estudio se comprobó la lesión de los derechos fundamentales del trabajador como es el derecho al trabajo y una adecuada protección contra el despido arbitrario, establecido y protegido por nuestra Carta Magna del año 1993. Por lo tanto las resoluciones autos y sentencias si cumplieron con la adecuada aplicación durante el proceso .
- Durante el proceso los operadores de justicia si evidenciaron la aplicación del debido proceso las cuales garantizaron en adecuado ejercicio de los derechos de las partes, teniendo un acceso a los procedimientos y su tramitación formal, las cuales dichos operadores resolvieron el conflicto pronunciándose de una manera justa equitativa e imparcial en claro cumplimiento de sus funciones .
- Se identificó que los operadores judiciales durante el proceso de estudio si aplicaron la tipificación correcta por ende si cumplió la calificación respectiva con la infracción cometida por la parte demandada, argumentada por el demandante establecido en la NLPT . (p. 26-28)

Arque (2017) en su investigación titulado “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015”. El objetivo general fue Analizar el despido incausado, en cuanto a su configuración y protección frente a este, en las sentencias del Tribunal Constitucional 2002 – 2015. Es de tipo cualitativo, nivel descriptivo; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación y análisis de contenido; y como instrumento una ficha de análisis jurisprudencial. La autora concluyó de la siguiente manera:

- Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son: i) Por vencimiento

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

- La protección frente al despido incausado, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015, se clasifica en: 1. Etapa de la concesión de la tutela restitutoria (Reposición); y 2. Etapa de restricción al acceso de la tutela restitutoria (reposición con el requisito de ingreso por concurso público y plaza presupuestada) . (p. 99)

## **LOCALES**

Olivo (2017) en su investigación titulado “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre fijación de Pensión Alimenticia, en el Expediente N° 00986-2012-0-2501-JP-FC-02, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2017”. El objetivo general fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre fijación de pensión alimenticia. Es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El autor concluyo de la siguiente manera:

- Por lo tanto, en la sentencia de primera instancia se evidenció la aplicación pertinente del principio de congruencia; dado que la decisión comprendió la pretensión planteada por las partes, esto fue la pensión alimenticia; como respuesta a las pretensiones planteadas en el proceso; de parte del demandante que solicitó la ochocientos soles de los ingresos del demandado; frente a la propuesta de doscientos cincuenta; siendo que la pensión quedó establecida en ochocientos soles de los ingresos; significando aquello que el juzgado aplicó la valoración conjunta de los medios probatorios, y también las necesidades del alimentista y las posibilidades del demandado.
- Por lo tanto, se ha podido evidenciar que con respecto a la sentencia de segunda instancia se identificó claramente que la pretensión de la parte demandada fue: la apelación de sentencia, solicitando que sea revocada y se reforme el monto; siendo que la pensión quedó establecida en ochocientos soles de los ingresos; significando aquello que el juzgado de segunda instancia aplicó la valoración

conjunta de los medios probatorios, y también las necesidades del alimentista y las posibilidades del demandado. (p. 94-95)

Bolo (2016) en su investigación titulada “Calidad de las Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Prescripción Adquisitiva de dominio, en el Expediente N° 665-2012- 0-2506-JM-CI-01, del Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2016” . El objeto general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Prescripción Adquisitiva de Dominio, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 2012-665-0-2506-JM-CI-01, del Distrito Judicial Del Santa – Nvo Chimbote. Es de tipo cuantitativa cualitativa; nivel exploratorio descriptivo; y diseño no experimental; retrospectivo, y transversal. El autor concluyo de la siguiente manera:

- En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, su calidad es muy alta, porque se cumplieron 5 de los 5 parámetros previstos, que son: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa y claridad.
- En relación a la “motivación del derecho”; su rango de calidad se ubicó en Mediana; ya que evidencia el cumplimiento de 3 de los 5 parámetros dados, que son: las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión; las razones evidencian claridad. (p. 204-207)

Pozú (2019) en su investigación titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, en el Expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2019”. El objetivo general fue determinar la calidad con las pretensiones, medios probatorios, plazos del caso en estudio. Es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La autora concluyo de la siguiente manera:

- Respecto a la parte considerativa se determinó que su calidad se ubicó en el rango de muy alta calidad; porque sus componentes “la motivación de los hechos”, y “motivación del derecho”, se ubicaron en rango de muy alta y muy alta, calidad; respectivamente

- Respecto a la parte resolutive se determinó que su calidad se ubicó en el rango de muy alta calidad; porque sus componentes “aplicación del principio de congruencia” y la “descripción de la decisión”, se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad, respectivamente. (p. 143)

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

### **2.2.1. Procesales**

#### 2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

##### 2.2.1.1.1. Concepto

Fernández (2016), habla que el proceso laboral es el que sostiene la mayoría de la carga procesal, por lo que tiene una grande competencia material en concordancia con el artículo II de la NLPT, este proceso está organizado en 2 audiencias; la primera es la Audiencia de Conciliación donde se reconoce a las partes procesales, donde el demandado contesta la demanda y si no llega automáticamente se le da en rebeldía o también cuando el apoderado no tiene el poder suficiente para llegar a conciliar; la segunda es la Audiencia de Juzgamiento donde es la parte más importante del proceso ya que se debatirá oralmente las posiciones de ambas partes, con el manejo principal del Juez, donde se verá la confrontación de posición, presentación de los medios probatorios, alegatos y al final el fallo de la sentencia. (p. 16-17)

Es un proceso que sirve de guía, donde tiene la forma escrita en su fase preparatoria, en la fase de audiencia de conciliación y juzgamiento se mantiene la exposición oral. Sirve de modelo o a su vez sustituye al proceso abreviado u otra clase de proceso laboral, conforme lo establece el artículo 2° de la NLPT, donde señala los casos que se usa el proceso ordinario laboral individual, plural o colectivo con naturaleza ya sea laboral y formativa. Los actos del proceso (hechos, derecho y medios probatorios) es su principal característica . (López, 2017, p. 201-204)

##### 2.2.1.1.2. El desarrollo procesal etapas

###### a) La Audiencia de Conciliación

El artículo 43 de la Ley Nro. 29497 señala que el Juez invita a los sujetos procesales a conciliar siendo los responsables de conducir la conciliación y ante la posibilidad de un fracaso, reciben los escritos de contestación de la demanda o en caso de la inasistencia del demandado se declararían rebeldía por el Juzgador . (Varela, 2019, p. 13)

En la Audiencia de conciliación, el juez adquiere un papel fundamental, una función muy distinta al que se encargaba en otras audiencias, en la cual asume una función expectante. De esta manera, el Juez mantiene una participación activa en dicha

audiencia, porque invitará a los sujetos procesales a conciliar las pretensiones, y no sólo eso, sino que aparte será el conciliador en la audiencia para que las partes puedan llegar a un acuerdo, siempre respetando la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio en proceso laboral . (Rodríguez, 2018, p. 33)

#### b) La Audiencia de Juzgamiento

El artículo 44° de la NLPT, menciona que la audiencia de juzgamiento se realiza en único acto y que concentra las etapas de confrontación de posiciones (aquella en donde el Juez da la oportunidad a los sujetos procesales de oralizar sus posturas), actuación probatoria (se explican los medios probatorios presentados por los sujetos procesales, señalando los hechos que no necesitan de sustento probatorio y que por ende se encuentran admitidos por ser idóneos), alegatos y sentencia. (Rodríguez, 2018, p. 34)

Además, hay ocasiones especiales de conclusión del proceso laboral, entre los cuales se encuentra la inasistencia de ambas partes por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia. (Munayco, 2019).

#### 2.2.1.1.3. Los puntos controvertidos

##### 1. Definición

Es el inicio para comenzar la siguiente parte de la fase probatoria; dependerá fundamentalmente de la manera como se fijan las estrategias de conflicto para el estudio activo de la contradicción en la fase postulatoria; es esencial el adecuado y propio el especificar la fijación de las estrategias del conflicto en esta fase. (Cavani, 2016, p. 185)

Asimismo, es un acto del proceso donde se realiza precisamente luego de la parte conciliatoria, y lógicamente cuando haya sido fallido por cualquiera de las causas establecidas en la ley; es por eso, siempre hay un espacio durante el desarrollo de una Audiencia, sea conciliatoria o de Fijación de puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio para el proceso de conocimiento, Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación para el proceso abreviado o audiencia única para los procesos sumarísimos y Ejecutivo, este último cuando se haya formulado contradicción. (Luna, 2020, p. 56)

##### 2. Los puntos controvertidos en el proceso

Determinar si le corresponde o no al demandante:

- Reposición, por Despido Incausado y Desnaturalización del Contrato de Trabajo y ordene mi Reposición del demandante en mi habitual puesto de trabajo de soldador en el área de mantenimiento de la demandada con expresa condena de costos del proceso.

#### 2.2.1.1.4. Los sujetos del proceso

##### A) Definición

Chirinos (2019) señala que son personas naturales que legalmente participan de un proceso judicial, ya sea como parte fundamental o secundaria y pueden estar en el proceso como demandante o demandado, dentro de los sujetos procesales están el juez, el demandante y el demandado . (s.p.)

Asimismo, Coca (2021) expresa que los sujetos procesales importantes son 3: el demandante, el demandado y el juez; sin embargo, existen otros sujetos del proceso que son secundarios (los auxiliares de la jurisdicción civil y los órganos de auxilio judicial) que ayudan al juez a solucionar los problemas jurídicos de forma instantánea y a conseguir la paz social en justicia de forma mediata.

##### B) El Juez

El juez es el que garantiza los derechos que las normas nos faculta a todas las personas. Sin los jueces, no hubiera derechos porque no habría manera de cumplirlas. Juez es quien ingresa a la Carrera del Derecho tras lograr la licenciatura o grado en Derecho, aprobar la oposición y recibir la Formación inicial, por lo que son los miembros más actualizados del Poder Judicial . (Velilla, 2019)

##### C) El demandante

Gozaíni (s.f.) señala que el demandante es la persona natural o jurídica que promueve una pretensión en un proceso judicial, o una petición en un procedimiento de trámite voluntario, por la cual solicita ante un juez una pretensión con el objetivo de expedir una falla a favor de él (p. 180)

##### D) El demandado

Asimismo, Gozaíni (s.f.) menciona que el demandado es aquella persona natural o jurídica contra el cual se pide la declaración correspondiente del fallo o

sentencia, mediante el cual al igual que el demandante redacta la contestación de demanda . (p. 181)

## 2.2.1.2. Principios aplicables en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

### 2.2.1.2.1. Principio de Inmediación

Arévalo (2018) dice que en este principio es donde el juez contribuye de manera personal en las diligencias procesales, realizándose las mismas en presencia suya; permitiéndole estar en contacto con las partes del proceso y las actuaciones procesales, sin aceptarse que pueda dar sus atribuciones a un tercero, bajo sanción de nulidad. (p. 258)

Lavi (2016) señala que el principio de inmediación, es donde el juzgador, como director del proceso, estará en relación directa con los sujetos procesales con el objetivo de saber más y entender mejor los hechos, los medios probatorios para dictar una sentencia justa . (p.31)

Sánchez (2019) expresa que el juez pueda solucionar el problema del proceso, debe reunirse con los sujetos procesales para las diligencias y poder hablar con ellos, para conseguir información relevante de los hechos, y además, tener relación directa con los medios de probatorios . (p. 68)

### 2.2.1.2.2. Principio de Oralidad

La NLPT (Nueva Ley Procesal de Trabajo) reconoce a la oralidad como uno de los principios del nuevo proceso laboral. Situación distinta a la anterior ley procesal que no recogía este principio.

Vinatea Y Toyama (2019) señalan que “este principio se constituye, sí, en el principio esencial del nuevo proceso laboral. Sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues solo con mecanismos que permitan que los actos procesales se realicen de tal manera el juez puede involucrarse e interactuar en el proceso ya no como un espectador, sino más bien como el director de este” (p. 32)

### 2.2.1.2.3. Principio de Concentración

Arévalo (2018) dijo que “este principio busca que las actuaciones del proceso se hagan en el número mínimo de diligencias y como consecuencia la audiencia del juzgamiento dure poco.” (p. 259)

Acevedo (s.f.) señala:

La Concentración, que es un correlato del principio de oralidad, permite que en el proceso laboral se realicen el máximo de actuaciones procesales en un mínimo de diligencias, favoreciendo a la continuidad de estos actos, de manera tal que no se vean afectados por dilaciones que prolonguen el proceso. (p. 8)

#### 2.2.1.2.4. Principio de Primacía de la Realidad

Toyama (2017) sostiene:

El principio de primacía consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato formalizado por escrito de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato. Por ende, nuestro ordenamiento ha establecido que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

#### 2.2.1.2.5. Principio de Celeridad

Arévalo (2016) señaló que “se define en que el plazo en el proceso laboral, tienen que ser rápidos y acelerados llegando a concluir de manera breve, siendo que esto no afecte al derecho de defensa y el debido proceso a la demandada” (p. 543)

Acevedo (s.f.) dice que “El principio de celeridad se fundamenta en que los plazos dentro del proceso laboral, sean cortos y concluyan en la mayor brevedad posible, sin que ello perjudique su derecho de defensa y debido proceso a la parte demandada.” (p. 9)

#### 2.2.1.2.6. Principio de Economía Procesal

Vinatea y Toyama (2019) señalaron que “según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve” (p.36)

Asimismo, Sánchez (2019) expresa que se refiere al principio de economía procesal en dos sentidos: uno es la rebaja del gasto económico; y segundo, la rebaja de tiempo y esfuerzo . (p. 74)

#### 2.2.1.2.7. Principio de Veracidad

Vinatea y Toyama (2019) dijeron que “la veracidad en el proceso es intrínseca a un proceso oral, en el que el juez tiene un papel activa” (p. 36)

Medina (2019), de acuerdo a este principio debe “el juez comprobar en la realidad la efectividad de una prestación de servicios, debe decir que existió una unión de trabajo fuera de la apariencia o simulación que las partes hubieran dado a esa unión” (p. 29)

### 2.2.1.3. La Jurisdicción

#### 2.2.1.3.1. Concepto

Arévalo (2016) afirma que la jurisdicción es:

Es el poder que contiene el Estado para solucionar, por medio de la participación de sus órganos judiciales, los problemas que se dan entre 2 o más partes, empleando el derecho. (p. 564)

Asimismo, (Peña, 2003, como se citó en Rodríguez, 2019) señaló que:

Es el trabajo que los jueces hacen en los procesos, por tanto, no sólo declarativa sino también ejecutiva de la resolución que se expida, en el momento oportuno. (p. 50)

#### 2.2.1.3.2. Presupuestos para el ejercicio de la jurisdicción

(Ticona, 1996, como se citó en Amaya, 2016) señala 3 presupuestos y son:

1. Conflicto entre las partes:

Está legitimado para intervenir, cuando surge entre dos individuos o dos partes una controversia o contienda de sus respectivos intereses y no han conciliado o transigido (extraprocesalmente) tales intereses.

2. INTERES SOCIAL EN LA INCERTIDUMBRE JURIDICA:

Este interés se hace más evidente en los conflictos en donde se implica los llamados “**intereses difusos o colectivos**”.

3. LA INTERVENCION DEL ESTADO POR MEDIO DE LOS ORGANISMOS JURISDICCIONALES:

El imperativo social debe ser atendido y satisfecho por el Gobierno interviniendo como interesado directo en dichas soluciones y como tercero imparcial entre los contendientes. (p. 46-47)

#### 2.2.1.3.3. Clases

(Ticona, 1996, como se citó en Amaya, 2016) determina que hay 2 clases y son:

✓ JURISDICCION SEGÚN LA MATERIA:

- A) Jurisdicción Civil
- B) Jurisdicción Agraria o de Tierras
- C) Jurisdicción Penal
- D) Jurisdicción Militar-Policial
- E) Jurisdicción Laboral
- F) Jurisdicción del Niño y Adolescente

✓ JURISDICCION SEGÚN LA CLASE O NATURALEZA DE ORGANO:

- A) Eclesiástica: Es la que ejercen los jueces y tribunales de la Iglesia Católica.
- B) Secular (o Temporal): Es la que ejercen los jueces y tribunales de justicia de un Estado.
- C) Común (u Ordinaria): Es la fijada para la generalidad de los conflictos o controversias judiciales, sin tener en cuenta a la persona o la naturaleza de las cosas.
- D) Especial (extraordinaria o privilegiada): Se ejerce teniendo en cuenta la naturaleza del conflicto de intereses, la clase de personas, profesión o estado.
- E) Propia: Se ejerce por el órgano en virtud de disposición legal expresa.
- F) Delegada: Es la que ejerce por encargo de otros organismos jurisdiccionales.
- G) Privativa: Se ejerce con exclusión de otros organismos jurisdiccionales.

- H) Preventiva: Se ejerce por un organismo jurisdiccional, excluyendo a otros igualmente competentes para conocer del conflicto o asunto, al haber emplazado válidamente al demandado con antelación de los otros.
- I) Contenciosa: Se ejerce sobre litigios o conflictos de intereses intersubjetivos.
- J) Voluntaria: Es la que ejerce para hacer cesar incertidumbres jurídicas, es decir, para prevenir el surgimiento de litigios y, donde no hay litigio ni partes contendientes.
- K) Internacional: Es la que ejerce por los organismos internacionales, pero que carecen de los poderes de coerción y de ejecución, razón por la que se ha convenido en la doctrina, casi unánimemente, que no ejercen una verdadera jurisdicción aquellos organismos.
- L) Arbitral: La que se ejerce por los árbitros en un proceso denominado también arbitral, pero donde carece de poderes de coerción.
- M) Contencioso-Administrativo: Se ejerce para el conocimiento de conflictos de intereses surgidos entre el Estado y los particulares, cuando aquel, actuando con poder público u soberanía puede lesionar los intereses particulares. (p. 51-52)

#### 2.2.1.4. La Competencia

##### 2.2.1.4.1. Concepto

Rodríguez (2018) señala que la competencia es “la atribución y distribución de la jurisdicción hacia los diferentes órganos jurisdiccionales dadas por la ley; es decir, si la jurisdicción es la soberanía de cada juez, la competencia es la delimitación de esa soberanía.”. (p.125)

Priori (s.f.) respecto de la competencia sostiene que es: La aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la potestad jurisdiccional. Dicha aptitud está definida en virtud de determinados ámbitos que la ley se encarga de establecer. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. (p.39).

#### 2.2.1.4.2. Clases

(Carnelutti, 1944, como se citó en Panta, 2019) señala que hay 2 clases de la competencia y son:

- **COMPETENCIA NECESARIA, PRINCIPAL U ORIGINARIA:** Es la competencia que tiene tres especies.
- **COMPETENCIA EVENTUAL, SECUNDARIA O DERIVADA:** También tiene 3 especies por ELECCION (prórroga de la competencia), por CONEXIÓN y, por REMISION (cuando se remite un proceso de un juez a otro, por excusa, recusación, inhibición, abstención). (p. 48)

#### 2.2.1.5. La pretensión

##### 2.2.1.5.1. Concepto

Gimeno (2020) define a la pretensión como:

La expresión de voluntad, precisamente explicado, de la persona que da formalidad al escrito de demanda y expone ante el Juez, conducido contra el demandado en cuya ocasión se solicita del órgano jurisdiccional una resolución de sentencia, donde se verá si lo declara o niega su existencia, modifique o desaparezca una relación de aspecto jurídico, o castigue al demandado a que cumpla una determinada prestación. (p.145)

Gozáini (s.f.) sostiene:

La pretensión es aquella actividad que se une de manera directa con el contenido facultativo del derecho de acción, con el objetivo de pedir a la autoridad y que agrupa, también, los requisitos de admisibilidad, procedencia y fundabilidad. (p.50)

##### 2.2.1.5.2. Elementos de la pretensión

Existen 3 elementos y son las siguientes:

A. Los sujetos. - Aquellas partes que se encuentran involucradas en el proceso judicial.

B. El objeto. – Es aquel interés de lograr obtener en la resolución judicial, el pedido o solicitud dado por el juez encargado del proceso.

C. La causa. - Es el contenido de la pretensión en donde esta tiene que ser concreta y precisa explicando el fin que quiere perseguir, para así evitar errores en su explicación. (Rioja, 2017)

#### 2.2.1.5.3. Pretensión planteada en el proceso en cuestión

Conforme a la demandada, al haber sido despedido sin causa alguna, puesto que ha laborado como soldador en el área de mantenimiento de la Municipalidad Provincial del Santa (demandada).

#### 2.2.1.6. Medios Probatorios

##### 2.2.1.6.1. Concepto

La Enciclopedia Jurídica OMEBA, se considera que:

Son hechos donde el demandante o demandado utiliza para demostrar la certeza de los hechos controvertidos en el proceso. (p.20)

##### 2.2.1.6.2. Medios probatorios actuados en el proceso

1. Boleta de Pago, Retenciones y Aportes Personal CAS, del Mes de Abril del 2011;
2. Boleta de Pago, Retenciones y Aportes Personal CAS del Mes de Octubre del 2014;
3. Contrato Administrativo de Servicios N° 6531-2014;
4. Orden de Servicio N° 0001762 de fecha 28 de Noviembre del 2014;
5. Hoja de cuaderno de ocurrencias;
6. Fotografía;
7. Copia del Certificado de Habilitación Profesional.

##### 2.2.1.7. El debido proceso

###### 2.2.1.7.1. Concepto

Mendoza (2017) define “al debido proceso un principio que rige todo tipo de proceso, con el único propósito de brindarle al justiciable las garantías mínimas al momento de afrontar un proceso.” (p.11)

Medina (2019) señala:

El debido proceso está reconocido como un cumplimiento de la totalidad de las garantías y leyes de orden público que deben ser practicados en todos los casos, con el objetivo de que las personas tengan el conocimiento de defenderse con el amparo de sus derechos constitucional ante cualquier hecho del Gobierno o de las entidades públicas que puedan vulnerarlos. (p.30-31)

###### 2.2.1.7.2. El debido proceso en el marco legal

En el Art. 7 de la L.O.P.J. nos habla “toda persona tiene derecho a que en el proceso que tramite debe llevarse de forma normal sin ningún impedimento para que pueda solucionar su problema de buena manera.” (p.10)

#### 2.2.1.7.3. El debido proceso en el proceso en mención

En este proceso sobre la reposición por despido incausado en el expediente N° 00855-2015-0-2501-JR-LA-06; Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial Del Santa – Perú se siguió el debido proceso cuando se inició una demanda, luego la contestación, después los escritos u otros tramites llegando con la sentencia y luego la apelación y hasta el recurso de casación.

#### 2.2.1.8. Resoluciones

##### 2.2.1.8.1. Concepto

“En sentido general, una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreto” (Quiroz, 2018 p. 45)

Según la resolución judicial podría decirse como aquel acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación del derecho objetivo (material o procesal) mediante una operación lógica a una condición de hecho que previamente se considera dadal. (Enciclopedia Jurídica. s/f)

##### 2.2.1.8.2. Clases

###### a. DECRETOS:

Según Cavani (2017) opina:

Por conceptualización, se dice que los decretos son resoluciones en donde singularmente no hay una decisión, ya que, no hay una pronunciación sobre el derecho del cual se discute o hay una cuestión dada en el desarrollo del proceso. (p. 117)

###### b. AUTOS:

Denos y Sivincha (2019) manifiesta lo siguiente:

“Los autos, son los actos o sucesos que pueden interponerse en el transcurso del proceso judicial”. (p. 11)

###### c. SENTENCIAS:

Según Carrasco (2017) menciona:

La sentencia es la resolución de conclusión que expresa un poder de forma jurisdiccional competente sobre el problema o discusión llevado a su conocimiento, resolviendo el fondo aplicando la ley de aspecto sustantivo. (p. 442)

#### 2.2.1.8.3. Las resoluciones según el Proceso en cuestión

Según el Exp. N° 00855-2015-0-2501-JR-LA-06; Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial Del Santa – Perú sobre Reposición por despido incausado, se encontré 21 resoluciones dictadas por el Juez en lo que respecta al proceso.

#### 2.2.1.9. Sentencia

##### 2.2.1.9.1. Concepto

Guerrero (2018) sostiene que la sentencia es la “última parte, que da por terminado al proceso, su forma está señalada por el tipo de proceso que se trate, es decir, va a depender del contenido, la demanda y el tipo de proceso del que se tratara, por lo tanto, es relacionada a la demanda” (p. 23)

Según Vinatea y Toyama (2019) la sentencia es la “simbolización de la etapa final, o digamos, el capítulo final de la tutela jurisdiccional efectiva, pues da la solución del Estado, representado por los juzgadores, a la pretensión de la tutela presentada por las partes procesales.” (p.207)

##### 2.2.1.9.2. Partes de una sentencia

(Cajas, 2011, como se citó Edgar, 2021) menciona que tiene 3 partes la sentencia las cuales son:

###### I. Expositiva

Menciona que es la conceptualización de todo el crecimiento del proceso en forma específica y sintética.

###### II. Considerativa

Expresa que todos los medios probatorios admitidos y hablados en el proceso judicial, el Juez tiene que poner su opinión de manera razonada, después de hacer un análisis jurídico.

###### III. Resolutiva

Es la determinación del juez, sobre los hechos debatidos en el proceso judicial, admitiendo o desvalorando la pretensión dada en él juicio del proceso. (p. 55)

#### 2.2.1.10. Plazos

##### 2.2.1.10.1. Concepto

La N.L.P.T N°29497, establece que las actuaciones procesales deberán ser cumplidas dentro de los plazos establecidos que son el día y la hora señalada sin el acrecentamiento de los plazos establecidos en la actividad procesal, dichos plazos y días se computan según el calendario común.

#### 2.2.1.10.2. Plazos del Proceso Ordinario laboral

En el proceso ordinario laboral la NLPT estableció los plazos siguientes:

- Para contestar la demanda el demandado tiene un plazo de 10 días hábiles.
- El juez tiene que fijar audiencia de conciliación entre 20 a 30 días hábiles.
- Para la audiencia de juzgamiento el juez debe fijar entre 20 a 30 días hábiles.
- Para la notificación de la sentencia el juez tiene 5 días hábiles.

#### 2.2.1.11. Medios Impugnatorios

##### 2.2.1.11.1. Concepto

Según Velarde et al. (2016) menciona que los medios impugnatorios son los instrumentos que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez, él mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque éste, total o parcialmente (p. 14)

Son aquellos mecanismos procesales establecidos formalmente que permiten a los sujetos legitimados procesalmente petitionar a un juez o a su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulada o revocada. (Nueva Ley Procesal del trabajo N°29497)

##### 2.2.1.11.2. Clases de medios impugnatorios

###### A. La Reposición

El recurso de reposición tiene como objetivo cuestionar los errores contenidos específicamente en los decretos, o sea, las resoluciones de mero trámite que impulsan el proceso. Lo que el Código Procesal Civil quiere es que las decisiones de escasa trascendencia sean examinadas en forma expeditiva y sin mayor trámite, en virtud de los principios de economía y celeridad procesal . (Hinojosa, s.f.)

###### B. La Apelación

- Concepto

Liva (2017) señala que:

La apelación se expresa como el medio de impugnación por medio del cual la parte procesal que perdió en la primera o segunda instancia del proceso puede pedir al juez de instancia superior reformar, probar o anular la decisión que se impugnó, a través de la debida revisión de la resolución decidida. (p. 12)

Es un proceso en la cual se cuestiona el contenido de la sentencia, porque la parte que impugna no está de acuerdo. Tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente. (Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497)

- El recurso de apelación según la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El trámite de la apelación en segunda instancia, según el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es el siguiente:

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.

b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.

c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

- El recurso de apelación formulada en el proceso judicial en estudio

Conforme al expediente judicial N° 00855-2015-0-2501-JR-LA-06; Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial Del Santa – Perú, llegan a apelar la parte demandada como la parte demandante, ya que no estan de acuerdo con la sentencia dictada por el Juez en primera instancia.

### C. La Casación

- Concepto

Según GARCIA et al. (s.f.) señala que “es aquel recurso donde se busca resolver el problema planteado cuando en segunda instancia no se dio pues es el último recurso que hay para poder favorecer o no al demandante.” (p. 130)

Asimismo, Toyama (2020) expresa que es un recurso impugnatorio de característica extraordinaria que no se da como instancia, por el cual el Estado busca controlar la debida aplicación de las normas jurídicas a los casos previstos y, de esta forma, da seguridad jurídica a las partes procesales, así como unir los criterios jurisprudenciales. (p. 224)

- Causales del recurso de casación

Según el mencionado autor GARCIA et al. (s.f.) existen 2 causales y son:

- ✓ Infracción normativa

Al respecto, con la NLPT es importante señalar que las causales no están referidas a un juicio valorativo, sino en identificar la infracción normativa que hubiera cometido la instancia anterior, de ahí que se exija que dicha infracción esté relacionada directamente con la decisión dada por el Juez.

- ✓ Precedentes vinculantes emitidos del TC

El precedente constitucional vinculante fue incorporado en nuestro ordenamiento jurídico.

CORIPUNA, A. (s.f.) definió como “aquella regla jurídica contenida en una decisión judicial del Tribunal Constitucional que soluciona un acto

concreto y que debe ser de observancia obligatoria para el propio Tribunal (precedente vinculante horizontal), así como para todos los jueces y tribunales inferiores (precedente vinculante vertical), en todos aquellos casos que sean sustancialmente iguales”. (p. 121)

#### D. La Queja

Es el medio impugnatorio que esta dirigido contra una resolución que declaró inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación, de casación o que concede apelación en efecto distinto al peticionado, con el objetivo de que el órgano jurisdiccional superior en grado de la cual expidió el acto procesal debatido y del cual se interpone el recurso lo analice y lo revoque, concediendo, aparte, el recurso denegado desde el comienzo por el inferior jerárquico, según sea el caso, para que sea sustanciado el medio impugnativo conforme a ley, sin pronunciarse, de ningún modo, por medio de la resolución que acoge la queja, sobre el asunto de fondo, vale mencionar, lo que es materia de apelación o casación . (Hinostroza, s.f.)

#### **2.2.2. Sustantivas**

##### 2.2.2.1. El contrato de trabajo

###### 2.2.2.1.1. Concepto

Según Toyama (2020) “El acuerdo mutuo entre el dueño y el trabajador mediante acuerdo unánime quedan para que el trabajador beneficie al empleador” (p. 65).

Por otro lado, en el régimen laboral de la actividad privada, dada a los empleadores privados y muchas instituciones del Estado, en el Art. 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), indica que:

“En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”

Según Gómez (2016), el contrato de trabajo es el compromiso llevado a protección esencial, donde un trabajador se pone bajo el mando de uno o más empleadores a costa de recibir una remuneración. (p. 188)

###### 2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo

- La prestación personal del servicio

Toyama (2020) dice que “la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personalísima y no puede ser delegada a un tercero, los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros. (p. 67)

Para Ferro (2019) “El que trabaja da los servicios por cuenta ajena, osea, por la cuenta del que lo contrata. Estos servicios o trabajos los debe hacer él por cuenta propia, sin delegarle a otra persona ese trabajo.” (p. 17)

Según el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, establece que lo servicios que son considerados dentro de la relación laboral deben ser prestados de forma directa sólo por el trabajador de forma natural

- El pago de una remuneración

Según el autor mencionado Toyama (2020) opina que “Es el salario económico que le da el empleador al trabajador después de haber trabajado para él durante un periodo pactado en el contrato que hicieron”. (p. 67)

Bustamante (2019) señala que “Es aquel elemento fundamental dentro de la unión laboral, a pesar que tenga distinción, sirve como contraprestación al que trabaja por las labores que hace bajo los mandatos de su empleador, identificando un premio para el primero y siendo la obligación esencial del segundo.” (p.25)

Según el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, entiende como aquella relación jurídica en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, y esta a su vez faculta al empleador a dirigir la actividad del trabajador con su poder de dirección, asimismo, puede fiscalizar y sancionar de acuerdo a las facultades que son conferidas por la normatividad y el reglamento interno de trabajo.

- La dependencia o subordinación

Ferro (2019) habla que “la subordinación se entiende como la obediencia del trabajador al dominio de distintos elementos facultativos que tiene el empleador.” (p. 19)

Toyama (2020) señala que la “subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios, en este último contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios” (p. 67)

Según el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, se entiende como el integro que percibe el trabajador por sus servicios, en dinero o especies, cualquiera sea la forma o denominación que le dé,

siempre que sea de su libre disposición

#### 2.2.2.1.3. Clases

✓ Contrato a plazo indeterminado:

Para Sanguinetti (s.f.), “Es donde el trabajador no tiene un empleo fijo en la empresa, sino que la decisión solo puede estar a manos del jefe o empleador”.(p. 155)

Asimismo, Toyama (2020) señala que “El Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido, ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral, permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado” (p.75)

✓ Contrato a tiempo parcial

Oliva (2021) expresa que “Es aquel contrato de trabajo donde se determina la jornada regular por debajo del que ejercen los que trabajan a tiempo completo de la propia empresa.” (p. 10)

En el Art. 4º párrafo 3) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) señala que “También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”

✓ Contrato a plazo fijo

Es donde el empleador le da el trabajo por un tiempo ya puesto para el trabajador teniendo ya el trabajo seguro el empleado de la empresa. (Toyama, 2020, p. 83)

También Vega (s.f.) señala que “la utilización de esta figura se ha extendido en nuestro País que es quien cuenta con el mayor número de modalidades contractuales temporales en la región y frecuentemente es utilizada tras la creación de un nuevo puesto o para aprovechar la extensión máxima del plazo” (p. 26)

#### 2.2.2.1.4. Características

Toyama (2015) afirma que “Este acto de voluntad entre las 2 partes es algo formal y fijo ya que el trabajador debe ser fiel a todo lo que le dice el empleador sin faltarle el respeto y de igual manera el empleador debe respetar al trabajador”. (p.65)

Presume el vínculo laboral firme entre el empleado y empleador, comprometiéndose a brindar servicio a favor de aquel diariamente y de manera estable respetando y cumpliendo un horario; en cambio en el contrato de locación de servicios que comenta el Artículo 1764° de nuestro código civil, los servicios son prestados por cierto tiempo o para un trabajo determinando pero no tienen los rasgos de permanencia ni subordinación del locador al comitente, características que si encuentran en el contrato de trabajo (Gonzales, s.f., p.79).

#### 2.2.2.1.5. Relación entre el empleador y el trabajador en el proceso en cuestión

En el expediente N° 00855-2015-0-2501-JR-LA-06; Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial Del Santa – Perú sobre Reposición por despido incausado el empleador es la Municipalidad Provincial del Santa que despidió sin causa justa a su trabajador llamado Alfonso Guzmán Chacón Yupanqui por eso el demando la reposición por despido incausado.

#### 2.2.2.2. El empleador

##### 2.2.2.2.1. Concepto

(Cabanellas, 1997, como se citó en Murillo, 2019) refiere que “El empleador, es aquella persona que paga una remuneración a otra persona subordinada a él.” (p.4)

##### 2.2.2.2.2. Características del empleador

Franco (s.f.) señala que “el empleador debe cuidar su empresa, debe tener responsabilidades y obligaciones con la empresa y siempre debe ser puntual sobre todo para que sea el ejemplo de sus trabajadores”. (p.373)

#### 2.2.2.3. El trabajador

##### 2.2.2.3.1. Concepto

Según (Reynoso, 2006, como se citó en Patlán, 2016) señala que:

La palabra trabajador se refiere a una gran parte de la población y se expresa a aquellas personas que laboran de manera creativa, fructífera o transformadora. (p.122)

#### 2.2.2.3.2. Características del trabajador

Según el mencionado autor Toyama (2020) opina que “la persona que da los servicios debe ser puntual, higiénico y muy responsable cuando ejerce sus labores en la empresa”. (p.37)

#### 2.2.2.4. El despido laboral

##### 2.2.2.4.1. Concepto

Según Huanayque (2017) “El despido es una manera de terminar la relación laboral eliminando las obligaciones entre el empleador y el empleado, al haberse finalizado definitivamente el vínculo del trabajo” (p. 22)

(Ossorio, 2012, como se citó en Villalta y Villalta, 2019) expresa que es la separación unánime que hace el dueño del contrato individual de trabajo con uno o con varias personas, en este caso el dueño tiene que pagar indemnización al que trabaja en forma y cuantía según las normas que lo señalan. (p. 23)

Compartiendo opinión con los citados autores mencionados pienso que el despido es aquella resolución donde el empleador rompe el acto jurídico con el trabajador siendo su voluntad del empleador por cualquier motivo.

##### 2.2.2.4.2. Causalidad de despido laboral

Según (Montoya, 1990, como se citó en Heredia, 2018) presenta las siguientes causas:

- Por no cumplir las reglas el trabajador que puso el empleador en el contrato (despido disciplinario).
- Porque la empresa está en la quiebra y el empleador no tiene para pagar a los empleados (despido por crisis).
- Porque el empleador está obligado a despedir por circunstancias objetivas. (p. 10)

##### 2.2.2.4.3. Clases de despido laboral

En esta parte (García, 1975, como se citó en Alvarado, 2018) clasifica al despido de la siguiente manera:

#### 1) POR LA EXISTENCIA

- a. Se despide por causa justa

Dentro de este grupo hay que distinguir, a su vez, entre:

- El dueño de la empresa vota al trabajador por no cumplir las normas del contrato.
- El empresario despide al empleado por fuerza mayor estando en crisis su empresa

- b. Despido no causal o injustificado

También denominado por la doctrina como considerar al respecto la postura que niega la posibilidad de reconocer por los propios supuestos sobre los cuales el problema se plantea, la figura de la resolución ad nutum en la relación laboral.

## 2) POR LOS HECHOS VISTOS DE CAUSA DEL DESPIDO

- a) La individualidad del empleador

La doctrina conceptúa como despidos disciplinarios por fuerza mayor que el empleador vota al trabajador ya que no están muy bien económicamente la empresa y obligado tiene q despedir el dueño.

- b) Colectivamente de la empresa

Producido no solo a un trabajador sino a un grupo determinado por no cumplir ciertos requisitos llegando a que el dueño los vote con justificación el llamado despido.

## 3) POR LA FORMA DE MANIFESTARSE

Existen diversas formas para que el empleador despida y esas son:

- A. Expreso

Es la notificación, por el que se entera el trabajador del porque el despido llegando a poner fin la relación laboral dentro de esa forma expresa hablarle en persona o por un medio de comunicación.

## B. Tácito

Son los hechos que da justificaci3n el empleado para que el dueo lo vote llegando a que no se entere y sea despedido de todas maneras.

### 4) POR LOS EFECTOS QUE LE ATRIBUYE EL ORDENAMIENTO JURIDICO

#### 1) Nulo

Se entiende por despido nulo a aquel que se produce incumpliendo los requisitos formales exigidos a efectos de llevarlo a cabo, independientemente de que exista o no causa justa.

#### 2) Improcedente

Sera improcedente el despido cuando, pese a haberse observado los requisitos formales inherentes al mismo, no se consideran suficientes las causas en que se pretende fundar, o dichas causas no han sido probadas.

#### 3) Procedente

El despido ser3 procedente cuando este haya sido basado en causa justa debidamente probada por la norma que regule las causales de procedencia del despido en cada ordenamiento; en cuyo caso se dar3 por terminada la relaci3n laboral sin derecho a indemnizaci3n.

### 5) TIPOS DE DESPIDOS DEFINIDOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Es fundamental ver que el (Tribunal Constitucional, 2003, como se cit3 en Lavi, 2016) en el Expediente N3 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, ha seoalado tres clases de despidos las cuales son:

#### a. Despido Nulo

Aparece cuando pasa lo siguiente:

- Por estar inscrito en un sindicato y participar de sus actividades.
- Por ser representante de alg3n partido pol3tico.

- Por ser discriminado el trabajador.
- Por estar embarazada la trabajadora.
- Por ser discapacitado el trabajador ya que no tiene la movilidad física para ejercer su trabajo.

b. Despido incausado

Es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique.

c. Despido fraudulento

Cuando se despide al trabajador con ánimo perverso o auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con imputar una causa objetiva y se cumpla con el procedimiento. Ejemplo: se despide al trabajador imputando hechos notoriamente inexistentes, falsos, imaginarios, o una falta no prevista legalmente, vulnerando de esta manera el principio de tipicidad; será también despido fraudulento aquel que se produzca con vicio de voluntad o fabricación de pruebas. (p. 62-66)

### 2.3. Marco conceptual

- **Acción.** Derecho público subjetivo y autónomo por el cual la persona tiene la facultad de recurrir a la autoridad judicial para que se declare la existencia de un derecho y/o preste su auxilio a su ejercicio coactivo. (Poder Judicial, 2020, p. 15)
- **Demanda.** Poder Judicial (2020), Presentarse ante un juez o un tribunal para que se reconozca la existencia de un derecho./ En sentido amplio es toda petición formulada ante el Poder Judicial. (p. 30)
- **Distrito Judicial.** Poder Judicial (2020), parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (p.32)
- **Doctrina.** Chaname (2016), conjunto de tesis, opiniones, de tratadistas juristas que tratan de dan explicación, sentido a las leyes o temas controvertidos que muchas veces los abogados citan en sus alegatos o informes orales .(s.p.)
- **Jurisprudencia.** Estudio de experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante sucesos semejantes . (Poder Judicial, 2020, p.48)
- **Juzgado.** Chaname (2016), es el tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado penal. Oficina donde labora el juez .
- **Hecho jurídico.** Fenómeno, hecho o suceso importante que genera el nacimiento, la modificación o la eliminación de derechos, es decir, que modifica la realidad jurídica . (Poder Judicial, 2020, p.41)
- **Plazo.** Poder Judicial (2020), es el espacio de tiempo determinado por la Ley o por el Juez dentro del cual debe de llevarse a cabo un acto procesal . (p. 182)
- **Sentencia.** Es aquella resolución que se pronuncia sobre la litis del proceso poniendo fin a la instancia. / Parte última de proceso judicial, por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia. (Poder Judicial, 2020, p. 197)

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

Se determinará en el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, las siguientes características: el cumplimiento de plazos; la claridad de las resoluciones; la pertinencia de los medios probatorios; y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el proceso judicial en estudio, siendo importantes en la investigación.

#### **3.2. Hipótesis Específicos**

En el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó el cumplimiento de plazos de manera importante conforme a los sustentos de la investigación.

En el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la claridad de las resoluciones del proceso habiéndose cumplido de manera relevante de acuerdo a los fundamentos de la investigación.

En el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la pertinencia de los medios probatorios teniéndose por cumplido de manera esencial conforme a los sustentos de la investigación.

En el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos habiéndose cumplido de manera fundamental conforme a los sustentos de la investigación.

## IV. METODOLOGÍA

### TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

**TIPO DE INVESTIGACIÓN.** Esta investigación fue de tipo cuantitativo-cualitativo (Mixto).

**Cuantitativo.** Para el enfoque cuantitativo, la manera correcta para conocer es producir un análisis a partir de los datos recolectados, de acuerdo con ciertos criterios lógicos. (PEREZ, PEREZ & SECA, 2020, p. 130).

El perfil cuantitativo del presente trabajo se ve un trabajo de análisis como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico que ayudo a ver el problema u otros aspectos que se ve en el proceso en estudio.

**Cualitativo.** “Los que hacen las investigaciones observan los datos que recolectan para luego con sus hipótesis y los resultados”. (NAVA & MONROY, 2018, p. 71)

La realidad que vive la sociedad día a día pues en ello registra la problemática de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en los datos teóricos del proyecto de investigación.

**Mixta.** Uso dado de los 2 enfoques permite mejorar las preguntas, trazar mejores hipótesis e incluso construir nuevos objetos de estudio. El uso de recursos de ambos universos brinda la posibilidad de un trabajo de análisis más complejo y al mismo tiempo más completo a la hora de realizar conclusiones. (HERNÁNDEZ-SAMPIERI & MENDOZA, 2018, p.10)

En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales; por lo tanto, susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

**Nivel de investigación.** El nivel de investigación fue exploratorio y descriptiva.

**Exploratorio.** “Se formula un problema dado para que el trabajo que está siendo investigado sea más completo y preciso, y además este más en confianza el investigador con el proyecto que está desarrollando en base a una hipótesis”. (BAQUERO & GIL, 2016, p. 33).

En el trabajo que estoy presentando el proceso judicial es un contexto donde operan diversos comentarios pero que en si no hay una norma legal que aplique este tema. Se insertaron antecedentes de otro lugar para informarme más sobre el tema que estoy trabajando. En resumen, es un trabajo complejo que se necesita estudiar a fondo.

**Descriptiva.** “Este tipo de investigación se realiza cuando ya se avanzó, aunque sea un poco, en el tratamiento de un problema, y pueden establecerse relaciones o vínculos entre los elementos que se ponen en juego”. (PEREZ, PEREZ & SECA, 2020, p. 214)

En este nivel se evidenciará en dos etapas: 1) en el trabajo de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso ordinario laboral, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, e intervención mínima de primera y segunda instancia) y 2) en la recolección y análisis de los datos, orientados por los objetivos específicos.

**4.1. Diseño de la investigación:** Fue No experimental, Retrospectiva y Transversal

**No experimental.** Es aquel diseño donde las variables no se controlan y los fenómenos que vemos se analizaran después en el contexto natural. (HERNÁNDEZ-SAMPIERI & MENDOZA, 2018).

**Retrospectiva.** Cuando se observa el fenómeno de la variable dependiente y se identifica las causas y antecedentes de la variable independiente. (HERNÁNDEZ-SAMPIERI & MENDOZA, 2018).

**Transversal.** El propósito es la descripción de las variables en un punto exacto. (PEREZ, PEREZ & SECA, 2020, p. 217)

Los datos fueron recolectados del contexto natural, donde están registrados (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial).

## **4.2. Población y Muestra**

### **4.2.1. Población**

Que, establecido por la línea de investigación por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH), no existe población para esta investigación por tratarse de un expediente único. La población en este trabajo en estudio son los expedientes de procesos judiciales reales, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú

### **4.2.2. Muestra**

Que, no hay una muestra representativa sino una unidad de análisis que es el expediente judicial en estudio, Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral - Chimbote, reposición por despido incausado, que registra un proceso ordinario, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

## **4.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES**

### **4.3.1. Variable**

En relación a la variable, expresan Perez, Perez y Seca (2020):

En resumen, las variables son características, atributos que permiten diferenciar un hecho o suceso de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con el propósito de ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para alejar o separar las partes del todo y tener la facilidad para poder manejarlas e implementarlas de manera idónea . (p. 95)

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre reposición por despido incausado.

### **4.3.2. Indicadores**

En relación a los indicadores de la variable, Muñoz (2016) señala:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y cooperan a que estas inicien con ser demostradas primero empíricamente y luego como análisis teórica; los indicadores ayudan a la recolección de información, pero además demuestran la objetividad y veracidad de la información recogida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración dada . (p. 161)

Por otro lado, HERNÁNDEZ-SAMPIERI & MENDOZA (2018), expresan: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del hecho” (p. 162) .

Los indicadores son características susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

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

Objeto estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial  Recurso físico que registra-documenta los actos de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Características  Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento de plazos</li> <li>2. Aplicación de la claridad en las resoluciones</li> <li>3. Pertinencia de los medios probatorios.</li> <li>4. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.</li> </ol>	Guía de observación

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

En todo caso, las técnicas, y los métodos son instrumentos que se han de aplicar en la investigación, con el fin de recoger la información o los datos requeridos. (BAQUERO & GIL, 2016, p.54)

Se aplicarán etapas para la construcción del trabajo en estudio, como describir y detectar la problemática de la realidad que se vive hoy en día, la detección de la problemática de investigación y ver el proceso judicial; en el análisis de los resultados, respectivamente.

El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

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

#### **4.5. Plan de análisis**

Según el autor Muñoz (2016) las etapas son:

**4.5.1. La primera etapa: Inicio de la Recolección de datos.** Será una actividad abierta y exploratoria.

#### **4.5.2. Segunda etapa: recolección de datos.**

Se verá los trabajos recolectados de información para realizar los objetivos, la problemática y otros aspectos en el proyecto de investigación en estudio, y también se revisará las bases teóricas para facilitar la interpretación de la información.

#### **4.5.3. La tercera etapa: Análisis sistemático.**

Sera una actividad similar a la segunda etapa, pero con un análisis hacia la recolección de la información observando las bases teóricas y los otros temas en el proyecto de investigación donde se hará un análisis profundo hacia el trabajo de estudio.

Las actividades se manifiestan desde que el investigador, haga el respectivo análisis en el expediente con la finalidad de ver si cumple o no con el perfil para ser elegido.

#### **4.6. Matriz de consistencia lógica**

En opinión de Ñaupas, Palacios, Romero & Valdivia (2018): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del

proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 322).

Por su parte, Campos (2016) expone: “la matriz de consistencia, es una herramienta de ayuda al investigador para que él mismo comprenda que desea conocer (preguntas), que cosa persigue (objetivos) y cual es la posible respuesta que ha encontrado (hipótesis). Se trata de apoyar al investigador a enfocarse en lo que quiere investigar, y no originarle mas problemas. (p. 15)

En el presente proyecto se utiliza el modelo básico suscrito por Ñaupas, Palacios, Romero & Valdivia (2018) para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

## Cuadro 2. Matriz de consistencia

**Título:** CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL EXPEDIENTE N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE, 2021.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es las características del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar las características del proceso sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2021.</p> <p><b>Objetivo específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio.</li> <li>• Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.</li> <li>• Identificar la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio.</li> <li>• Identificar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el proceso judicial en estudio.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b> Se determinará en el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, las siguientes características: el cumplimiento de plazos; la claridad de las resoluciones; la pertinencia de los medios probatorios; y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el proceso judicial en estudio, siendo importantes en la investigación.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p>En el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó el cumplimiento de plazos de manera importante conforme a los sustentos de la investigación.</p> <p>En el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la claridad de las resoluciones del proceso habiéndose cumplido de manera relevante de acuerdo a los fundamentos de la investigación.</p> <p>En el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la pertinencia de los medios probatorios teniéndose por cumplido de manera esencial conforme a los sustentos de la investigación.</p> <p>En el proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos habiéndose cumplido de manera fundamental conforme a los sustentos de la investigación.</p>	<p>Características del proceso sobre reposición por despido incausado.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, retrospectiva y transversal.</p> <p><b>Población:</b> La población viene a ser los procesos judiciales concluidos en los distritos judiciales del Perú.</p> <p><b>Muestra:</b> Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral – Chimbote.</p> <p><b>Instrumento:</b> Guía de observación</p> <p><b>Técnica estadística:</b> Observación</p>

#### **4.7. Principios éticos**

Según OAKLEY (2019) son “el conjunto de valores que tiene cada persona al momento de ejercer su profesión sea en todo lugar sin desprestigiar su identidad como profesional”.

Los principios éticos que orientan la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote son seis: 1) El primer principio Protege a las personas en cuanto a su divulgación de su identidad, personalidad y anonimato en la investigación, ya que en la unidad de análisis de este estudio que son los fallos de primer y segundo grado jurisdiccional de procesos judiciales concluidos, el investigador tiene acceso al expediente judicial de dicho proceso, teniendo así todo los datos de cada una de las partes intervinientes en el proceso; aplicándose este principio ético, para que el investigador respete, la identidad y la dignidad, de las partes involucradas en el proceso judicial, así como también el respeto a la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. 2) El segundo principio de Libre participación y derecho a estar informado, permite a las partes involucradas en el proceso, el derecho de estar informadas acerca de cuáles son los fines de la investigación; en consecuencia, el investigador deberá informar, para así poder agregar a la investigación una manifestación de voluntad de las partes involucradas, en la cual consientan el uso de la información, para lo cual se está verificando coordinar con las mismas para su autorización. 3) El tercer principio es Beneficiencia no Maleficiencia, este principio indica que, el investigador debe asegurar que las partes que han intervenido en el proceso Judicial, no se vean perjudicadas con la investigación que está realizando. Justicia; 4) El cuarto principio, consiste en que el investigador ejerce un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. 5) El quinto principio, es el de Integridad científica, la integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación, y el 6) Sexto principio: nos habla del “Cuidado del medio y la biodiversidad”, para lo cual implica no perjudicar el entorno del ambiente donde se desarrolla la investigación.

Sin embargo, en la presente investigación no se podrá cumplir con la aplicación de los principios de protección a las personas, Libre participación y derecho a estar informado y el principio de beneficencia y no maleficencia, en razón de que por ser aplicable a personas, asimismo, en la presente investigación no se aplicará el consentimiento informado ya que se suscribió una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, el cual se evidencia como anexo 3.

Por las razones expuestas se deja constancia que en todo momento se considerará en la investigación preservar la anonimidad respecto a las personas naturales o jurídicas, instituciones, y la identificación que pudiera resultar de sus documentos, direcciones, y cualquier otro dato que individualice la participación que señalan los principios éticos en cuanto a su aplicación a las personas; además, de que mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos, por lo que cualquier dato como nombre y apellidos de partes involucradas y la unidad de análisis de estudio misma, no individualizarán a ninguna parte interviniente, colocándose solo letras A,B,C, etc., y datos numéricos anónimos.

Si aplican el principio al Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, el principio de justicia y el principio de integridad científica.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**TABLA N° 01 RESPECTO A LOS CUMPLIMIENTOS DE PLAZOS**

SUJETOS PROCESALES	ACTO PROCESAL BAJO ANALISIS (ETAPA PROCESAL)	BASE PROCESAL PERTINENTE	REFERENTE REAL	CUMPLE	
				SI	NO
<b>DEMANDANTE</b>	Interpone Demanda	El Art. 16° de la NLPT, ley N° 29497 concordante con los Arts. 424° y 425° del Código Procesal Civil que establece los requisitos y anexos de la demanda y el Art. 36° del D. Supremo N° 003-97-TR que establece 30 días para interponer demanda, de lo cual si cumplió el plazo.	El demandante fue despedido el 24 de Enero del 2015 e interpuso demanda el 23 de febrero del 2015, es decir, está dentro de los 30 días naturales dados por la norma.	<b>X</b>	
	Apelación de sentencia	El art. 32° de la ley N° 29497 establece que se tiene 5 días hábiles para apelar la sentencia, lo cual si cumplió el plazo dado.	La sentencia de 1era instancia fue el 18 de Marzo del 2016 y el demandante apelo la sentencia el 22 de Marzo del 2016, es decir, está dentro de los 5 días hábiles para apelar sentencia.	<b>X</b>	

<b>DEMANDADA</b>	Contestación de la Demanda	El Art. 478° numeral 5) del Código Procesal Civil establece 30 días para contestar la demanda, lo cual no cumplió el plazo.	El 20 de Marzo del 2015 fue la admisión de la demanda y la contestación de la demanda lo hizo el 02 de Junio del 2015 lo cual paso el plazo de 30 días para contestar la demanda.		<b>X</b>
	Apelación de sentencia	El art. 32° de la ley N° 29497 establece que se tiene 5 días hábiles para apelar la sentencia, lo cual si cumplió el plazo establecido.	El 18 de marzo del 2016 fue la sentencia y le fue notificado al demandado el 29 de marzo del 2016 y el 5 de abril del 2016 presento la apelación, cumpliendo con los 5 días hábiles dados por la norma legal.	<b>X</b>	
<b>JUEZ</b>	Admisión de la demanda. Res. 1	El Art. 17 de la NLPT, Ley N° 29497 establece que el Juez tiene 5 días hábiles para admitir la demanda, lo cual no cumplió el plazo.	La demanda se presentó el 23 de Febrero del 2015 y el Juez admitió la demanda el 20 de marzo del 2015, pasando más de 5 días hábiles dadas por la norma.		<b>X</b>
	Audiencia de Conciliación	El art. 42° de la ley N° 29497 establece que son de 20 a 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda, en donde no cumplió el plazo establecido.	El 20 de Marzo el Juez señala la audiencia de conciliación para el 02 de Junio del 2015, pasándose los 20 a 30 días hábiles ( <b>más de 2 meses prácticamente</b> )		<b>X</b>

Audiencia de Juzgamiento	El Art. 43° numeral 3) de la ley N° 29497 fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los 30 días hábiles siguientes, en donde el plazo no se cumplió.	El 02 de Junio del 2015 que fue la audiencia de conciliación señaló para el 15 de septiembre la audiencia de juzgamiento, luego se fue retrasando por varios meses, hasta que el 09 de Marzo del 2016 se realizó, pasándose los 30 días hábiles ( <b>más de 9 meses</b> ).		<b>X</b>
Sentencia	El Art. 47° de la NLPT establece 5 días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia, la cual no se cumplió el plazo dado.	La Audiencia de Juzgamiento se dio el 09 de marzo del 2016 y se notificó la sentencia el 18 de marzo del 2016, paso más de 5 días hábiles (7 días hábiles exactamente)		<b>X</b>
Remitido y Recibido el Expediente	El Art. 33° de la NLPT, Ley N° 29497 señala Interpuesta la apelación, el Juez remite el expediente a 2da. instancia, dentro de los 5 días hábiles siguientes en donde si cumplió el plazo.	El 5 de abril que fue el último día de plazo de apelación por la demandada, el Juez el 8 de abril concede la apelación y remite el expediente a 2da instancia, cumpliendo los 5 días hábiles.	<b>X</b>	

	Audiencia de vista de la Causa	El art. 33° inc. a) de la ley N° 29497 dice que debe fijarse entre los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente, la cual no cumplió el plazo establecido.	El 19 de mayo del 2016 se fijó la audiencia de vista para el día 11 de mayo del 2017 luego por la causa de la carga procesal que tenían reprogramaron para el 17 de Agosto del 2016, <b>no cumpliendo con el plazo de los 30 días hábiles (pasándose 3 meses)</b>		<b>X</b>
--	--------------------------------	--	---	--	----------

**FUENTE:** Tabla diseñada por elaboración propia del investigador, basada en el proceso del expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021.

**LECTURA:** En la tabla 1 se observa que en el cumplimiento de los plazos procesales si cumplió la parte del demandante y en algunos puntos no fue completo por parte del demandado, ni por parte del juez.

**TABLA N° 02 RESPECTO A LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES**

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
<b>Resolución N° 01 de fecha 20/03/2015</b> <b>AUTO</b> dónde el Juez resuelve admitir a trámite la demanda.	Que, de la demanda que se da cuenta se advierte que el actor cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia y para cuya pretensión este Juzgado resulta competente para conocer la misma en la vía del Proceso Ordinario Laboral, tal como lo prescribe los Arts. 2°, numeral 1, y 17° de la NLPT, Ley N° 29497.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coherencia y Claridad</li> <li>• Lenguaje Entendible</li> <li>• Fácil Comprensión Del Público</li> </ul>	<b>X</b>	
<b>Resolución N° 10 de fecha 18/03/2016</b> <b>SENTENCIA</b> donde el Juez declara <b>FUNDADA</b> la demanda presentada por el demandante.	La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coherencia y Claridad</li> <li>• Lenguaje Entendible</li> <li>• Fácil Comprensión Del Público</li> </ul>	<b>X</b>	
<b>Resolución N° 11 de fecha 08/04/2016</b> <b>AUTO</b> donde el Juez resuelve <b>CONCEDER</b> apelación <b>CON EFECTO SUSPENSIVO</b> a la parte demandante y demandada.	Que, el recurso impugnatorio de apelación reúne los requisitos legales y formales cumpliendo a su vez la parte apelante con fundamentar su apelación, indicando los respectivos fundamentos de hecho y derecho; así como indicar su pretensión impugnatoria, de igual modo están señalando en su recurso, el agravio que le causa la resolución apelada; además de cumplir dentro del término dado en el Art. 32° de la Ley N° 29497.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coherencia y Claridad</li> <li>• Lenguaje Entendible</li> <li>• Fácil Comprensión Del Público</li> </ul>	<b>X</b>	

<p><b>Resolución N° 13 de fecha 19/05/2016</b></p> <p><b>DECRETO</b> donde el Juez señala que, <b>SEÑALESE</b> fecha para la audiencia de <b>VISTA DE LA CAUSA</b>.</p>	<p>Dado cuenta con los autos venidos en apelación, siendo el estado del proceso señálese fecha para la audiencia de <b>VISTA DE LA CAUSA</b>, teniendo en consideración la excesiva carga procesal que se viene tramitando en esta Sala Laboral al conocer los procesos laborales con la antigua y la Nueva Ley Procesal del Trabajo y además de Procesos Contenciosos Administrativos en materia Laboral y Previsional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coherencia y Claridad</li> <li>• Lenguaje Entendible</li> <li>• Fácil Comprensión Del Público</li> </ul>	<p><b>X</b></p>	
<p><b>Resolución N° 20 de fecha 17/11/2016</b></p> <p><b>LA SENTENCIA DE VISTA</b> declara <b>INFUNDADA</b> la demanda el Juez.</p>	<p>Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no solo la revisión de errores in iudicando sino también errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se quiere es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, donde el apelante tiene la obligación de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores que incurrió el Juzgador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coherencia y Claridad</li> <li>• Lenguaje Entendible</li> <li>• Fácil Comprensión Del Público</li> </ul>	<p><b>X</b></p>	

**FUENTE:** Tabla diseñada por elaboración propia del investigador, basada en el proceso del expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021.

**LECTURA:** La tabla N° 2 de la claridad de las resoluciones muestra que cada una de las Resoluciones emitidas por los jueces SÍ fueron claras, puesto que las redacciones si llegaron a cumplir los criterios de tener una coherencia y claridad, lenguaje entendible y la fácil comprensión del público.

**TABLA N° 03 DE LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS  
PARA SUSTENTAR LA PRETENSION**

SUJETO O PROC ESAL	MEDIO S PROBA TORIOS	CRITERIOS	CONTENIDO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	RESPUESTA	
				SI	NO
<b>DEMANDANTE</b>	<b>DOCUMENTALES</b>	<p><b>UTILIDAD:</b> La prueba ayuda a probar un hecho materia de controversia.</p> <p><b>PERTINENCIA:</b> Las pruebas presentadas guardan relación con el hecho que se presente probar.</p> <p><b>CONDUCENCIA:</b> La prueba cuenta con idoneidad legal para demostrar el hecho.</p>	<p>- <b>Boleta de Pago, Retenciones y Aportes Personal CAS, del Mes de Abril del año 2011;</b> expedida por la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote a favor del demandante.</p> <p>- <b>Boleta de Pago, Retenciones y Aportes Personal C.A.S. del Mes de Octubre del 2014,</b> expedida por la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote a favor del demandante.</p> <p>- <b>Contrato Administrativo de Servicios N° 6531- 2014</b> suscrito con la demandada teniendo una duración desde el 01 de octubre del año 2014 hasta el 31 de octubre del 2014.</p> <p>- <b>Orden de Servicio N° 0001762 de fecha 28 de noviembre del 2014.</b></p> <p>- <b>Hoja de cuaderno de ocurrencias a cargo del vigilante del vivero de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.</b></p> <p>- <b>Fotografía,</b> donde aparece el demandante en su centro de labores.</p> <p>- <b>Acta de Constatación de Denuncia Policial de Despido Arbitrario efectuada ante la Comisaria PNP Buenos Aires con fecha 24 de Enero del 2015.</b></p>	<b>X</b>	

<b>DEMANDADO</b>	<b>DOCUMENTALES</b>	<p><b>UTILIDAD:</b> La prueba ayuda a probar un hecho materia de controversia.</p> <p><b>PERTINENCIA:</b> Las pruebas presentadas guardan relación con el hecho que se presente probar.</p> <p><b>CONDUCTENCIA:</b> La prueba cuenta con idoneidad legal para demostrar el hecho.</p>	<p>- Resolución de Alcaldía N° 012- 2015-MDNCH-ALC</p> <p>- Resolución de Alcaldía N° 056- 2015-MDNCH.</p> <p>- Resolución de Alcaldía N° 195- 2015-MDNCH.</p> <p>- Copia del escrito de demanda presentado el día 27 de Marzo del 2015.</p> <p>- Resolución N° 01 de fecha 12 de Mayo del 2015, expedida en el expediente N° 00245 -2015, por el Primer Juzgado Mixto del Módulo Básico de Justicia de Nuevo Chimbote.</p> <p>- Reporte del Estado del Expediente N° 00245 -2015, por el Primer Juzgado Mixto del Módulo Básico de Justicia de Nuevo Chimbote.</p> <p>- Copia del Artículo 16° del D.S. N° 065 -2011 -PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.</p> <p>- Informe Laboral, documento con el que pruebo los periodos laborados y NO laborados del actor y asimismo mediante ello acredito que no ha laborado en forma</p>	<b>X</b>
------------------	---------------------	---	--	----------

**FUENTE:** Tabla diseñada por elaboración propia del investigador, basada en el proceso del expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021.

**LECTURA:** La tabla N° 3 nos muestra que los medios probatorios ofrecidos por el demandante consistente en documentales SI fueron pertinentes, ya que acreditaron tener utilidad, pertinencia y conducencia. Los medios probatorios ofrecidos por parte de la demandada, consistente en documentales, también fueron pertinentes ya que tuvieron utilidad, pertinencia y conducencia con los hechos.

**TABLA N° 04 DE LA IDONEIDAD DE LA CALIFICACION JURIDICA DE  
LOS HECHOS**

DESCRIPCION DE HECHOS	CALIFICACION JURIDICA	BASE LEGAL	CUMPLE	
			SI	NO
<p>El demandante A es ex trabajador de la Municipalidad B donde se desempeñaba como SOLDADOR en el área de mantenimiento. Ingresó a trabajar el 25-04-2011, le hicieron firmar contratos CAS hasta el 30-11-2014, luego le hicieron contratos mediante LOCACION DE SERVICIOS por el lapso de 30 días a partir del 01 de diciembre del 2014; sin embargo, vencido dicho contrato siguió laborando sin contrato de trabajo hasta el 24-01-2015 que le impidieron ingresar a su habitual puesto de trabajo por el cual llega a ser un DESPIDO INCAUSADO.</p>	<p><b>REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO</b></p>	<p>- Art. 27° de la Constitución Política del Perú.</p> <p>- Art. 77° inc. 1) del D.S. N° 003-97-TR.</p> <p>- Art. 2.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.</p>	<p><b>X</b></p>	
<p>Por su parte la demandada contesta aplicando 4 puntos: a) Excepción De Incompetencia; b) Excepción De Litispendencia, c) Excepción De Caducidad y d) Contestación De Demanda (contradiendo todos los extremos del petitorio y los fundamentos de hecho de la demanda, diciendo que según el informe laboral el actor ha prestado servicios con contratos CAS de acuerdo al Informe Laboral desde el 25-04-2011 hasta el 31-12-2014 llegando a ser falso que haya laborado hasta el 24 de enero del 2015)</p>	<p><b>EXCEPCIONES Y CONTESTACION DE LA DEMANDA</b></p>	<p>- Arts. 442° y siguientes del Código Procesal Civil.</p> <p>- Art. 3° y 5° del Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.</p> <p>- Inciso h) del numeral 13.1 del artículo 13° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM-Reglamento del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios Ley N° 27444-Ley General del Procedimiento Administrativo.</p> <p>- Art. 5.1 del Decreto Supremo N° 065-2011-PC, que modifica el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa.</p>	<p><b>X</b></p>	

<p>El Juez en la sentencia se pronuncia sobre todos los medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, lo que involucra las excepciones deducidas por la parte demandada; donde recoge los fundamentos de hecho y de derecho para motivar su decisión pronunciándose sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda declarando FUNDADA la demanda a favor del demandante.</p>	<p><b>DECLARA FUNDADA LA DEMANDA A DE PRIMERA INSTANCIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arts. 4°, 23°, 24° y 34° segundo párrafo del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR.</li> <li>- Arts. 3°, 23°, 43° de la Constitución Política del Perú.</li> <li>- Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.</li> <li>- Arts. 12° numeral 12.1.), 14°, 23°, 44° y 47° de la NLPT.</li> <li>-Arts. 23° numerales 23.1.) y 23.2.), 44° y 47° de la Ley N° 29497.</li> <li>- Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972.</li> <li>- Arts. 22° y 51° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.</li> <li>- Art. 413° del Código Procesal Civil</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>	
---	---	--	---	--

**FUENTE:** Tabla diseñada por elaboración propia del investigador, basada en el proceso del expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021.

**LECTURA:** En la tabla 4 la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06, Sexto Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Perú. 2019; se presenta a través de la actuación de los medios probatorios, que acreditan la contundencia de las pretensiones planteadas complementando también las normas legales invocadas.

## **5.2. Análisis de Resultados**

Conforme al objetivo general se cumplió determinándose que las características del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021 fueron: El cumplimiento de plazos, la claridad de las resoluciones, la pertinencia de los medios probatorios y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, que evidenciaron relevancia de acuerdo a los cuadros 1, 2, 3, y 4.

### **Respecto del cumplimiento de plazos**

Conforme al objetivo específico N° 01 del cumplimiento de plazos se identificó de manera parcial, ya que la parte demandante ha cumplido de manera responsable los dos actos procesales en los plazos dados por la Ley, una de ellas es la interposición de la demanda conforme a los Artículos 424°, 425° del Código Procesal Civil, Artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 (NLPT) y el Art. 36° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR y el otro acto procesal que es la apelación de la sentencia conforme al Art. 32° de la NLPT – Ley N° 29497; por parte de la demandada respecto a los plazos de los dos actos procesales que son la contestación de la demanda conforme al Art. 478° numeral 5) del Código Procesal Civil y la apelación de la sentencia establecido en el Art. 32° de la NLTP – Ley N° 29497, solo cumplió con uno que es la apelación de sentencia y por parte del juez en los plazos de seis actos procesales que fueron: Admisión de demanda (Art. 17 de la NLPT – Ley N° 29497); Audiencia de Conciliación (Art. 42° de la NLPT – Ley N° 29497); Audiencia de Juzgamiento (Art. 43° numeral 3) de la NLPT – Ley N° 29497); Sentencia (Art. 47° de la NLPT – Ley N° 29497); Remitido y Recibido el Expediente (Art. 33° de la NLPT – Ley N° 29497) y Audiencia de Vista de la Causa (Art. 33° inciso a) de la NLPT – Ley N° 29497), cumplió nada más con uno que fue remitido y recibido el expediente, por lo que se afirma que no cumplió con los plazos procesales. Esto hace pensar que en general se incumplieron los plazos procesales establecidos por el Juez ya que, aunque haya una sentencia que salga de manera positiva declarando FUNDADA la demanda a favor del demandante no hubo una celeridad procesal por el Órgano Judicial, afectando en parte al demandante por la demora de la sentencia. Con esta parte del análisis, se identificó la hipótesis específica correspondiente al

cumplimiento de plazos. Teniendo ese punto de vista, el autor Arévalo (2019) señala que, “respecto a este principio, los procesos judiciales deben tramitarse en el menor tiempo posible; fallando sentencias los jueces dentro de los plazos establecidos por la ley, apoyando de esta manera a quitar los obstáculos que dañan a la tutela judicial, por medio de diligencias cortas y simples, plazos breves, entre otros más. Sin embargo, no es tan sencillo que los jueces puedan tomar medidas adicionales a las que prevé la norma en la regulación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, porque si bien tienen independencia en sus decisiones esto no implica que puedan ir más allá de la norma cuando hablamos del proceso en sí mismo (p.99)”. De esta manera al ver este análisis de estudio podemos asegurar que para tener un proceso de celeridad se debe tener en cuenta el cumplimiento estricto de los plazos establecidos de parte del demandante, del demandado y del Juez para que no haya demoras y se pueda concluir de manera más rápida el proceso beneficiando a las partes del proceso en cuestión.

#### **Respecto de la claridad en las resoluciones**

Respecto al objetivo específico N° 02 sobre la claridad de las resoluciones se identificó de manera correcta, ya que todas las resoluciones declarados por el Juez tuvieron los 3 criterios de esta investigación que son la Coherencia y claridad, Lenguaje entendible y la Fácil comprensión del público, por lo cual el Juez ha calificado de manera justa cada una de las resoluciones y están debidamente motivadas antes de ser emitidas a las partes del proceso. En este punto el Juez evaluó todas las resoluciones, pero en especial la admisión de demanda, la sentencia de primera y segunda instancia y claramente se llegó a la conclusión que, si cumplían con los 3 criterios ya hablados, se observa bien el uso de lenguaje jurídico al mencionar el argumento de lo que lleva las resoluciones como sustento, también menciona la norma procesal civil y laboral hablada. Con esta parte del análisis, se identificó la hipótesis específica respecto a la claridad de las resoluciones. Esto es corroborado por Ovalle (2016), que señala sobre las resoluciones judiciales que se encuentran en cada parte del proceso judicial es muy importante porque debe cumplirse de manera estricta la motivación y fundamentación que se halla en la carta magna, “deben constar en mandamiento escrito de la autoridad competente, expresar las razones de hecho y los medios de prueba que las acrediten (motivación), así como los preceptos jurídicos (fundamentación) que sirven de base a la resolución (p. 315)”. Luego de analizar y evaluar los resultados de los criterios

hablados se llega a la conclusión de que las resoluciones se dan por el trabajo arduo que hace el juzgador en motivar y argumentar cada auto, decreto y la sentencia que expone a ambas partes para poder llevar un proceso justo.

### **Respecto de la pertinencia de los medios probatorios**

Referente al objetivo específico N° 03 sobre la pertinencia de los medios probatorios se identificó de manera correcta, ya que se pudo analizar que la parte demandante como la parte demandada expusieron sus pruebas llegando a ser útiles, pertinentes y conducentes presentando a través de las documentales teniendo un importante valor para que el Órgano Jurisdiccional pueda calificar y de esa manera validar de manera justa la demanda. Los medios probatorios presentados en este expediente fueron válidas y debidamente fundamentadas para que el Juez pueda calificar, analizar y determinar las evidencias de la Reposición por Despido Incausado. Por consiguiente, podemos corroborar que los medios probatorios son muy importantes para que se acredite y valide la demanda laboral. Con esta parte del análisis, se identificó la hipótesis específica correspondiente a la pertinencia de los medios probatorios. En ese sentido, Alfaro (2018) dice: “Asimismo, se afirma también que la prueba no consiste propiamente en “averiguar”, sino en “verificar” los hechos afirmados por las partes procesales. Además, manifiesta que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora de las afirmaciones de hechos de las partes; es decir, en términos sencillos se trata de la verificación de una afirmación. Es así que, en un sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio . De tal manera, que averiguar los hechos y aportarlos al proceso sería una carga de las partes y verificar los hechos ya aportados es llanamente una tarea o labor del juez (p.34)”. Entonces, viendo los puntos anteriores podemos afirmar que las pruebas presentadas por el demandante fueron muy importantes para que el Juez pueda tomar una decisión al momento de admitir la demanda y posteriormente a resolver la sentencia de primera instancia llegando a ser favorable para la parte demandante.

### **Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos**

Respecto al objetivo específico N° 04 se identificó correctamente la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos y la respectiva pretensión del proceso de Reposición por Despido Incausado, ya que la parte demandante invoca el Art. 77 inc.1) del D.S.

N°003-97-TR donde establece la desnaturalización del contrato de trabajo; pues, al haber trabajado por contrato CAS, luego por Locación de Servicios y haber continuado trabajando el demandante sin contrato de trabajo, se convierte el trabajo a plazo indeterminado. Esto conlleva a que, el expediente en estudio, la calificación jurídica de los hechos fue idónea ya que el Juez analizó y admitió la pretensión del demandante que acreditó los medios probatorios y explicando con las normas legales en el proceso laboral. Con esta parte del análisis, se identificó la hipótesis específica respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos dados en el proceso judicial en estudio. El autor Guillén (2018) refirió que “una calificación jurídica equivocada estaría contribuyendo a incremento de la carga procesal, que a su vez dicha carga procesal estaría produciendo un gasto económico al Estado. También se genera un incremento laboral a los operadores del derecho, se evidencia en uno de los expedientes se modificó la calificación jurídica equivocada, es cierto que se pueden subsanar, sin embargo, se afectaría al procesado, por privar la libertad de la persona y a la vez generan una carga procesal y un perjuicio económico al estado peruano (p. 97)”. Entonces, la calificación jurídica de los hechos debe ver el Juez a cargo del proceso porque debe de analizar de manera profunda las pretensiones de las partes procesales, así como sus medios probatorios que están acreditando y normas legales corroborando si hay una veracidad en su demanda para poder admitirlas y luego tomar una decisión en la sentencia.

## **VI. CONCLUSIONES**

De acuerdo al objetivo general de la investigación se determinó las características del proceso judicial sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2021; obteniendo las siguientes conclusiones:

En relación al objetivo específico N° 01 se identificó el cumplimiento de plazos, pero en parte; tanto del demandante, demandado y, por último; el Juez, en base a los plazos establecidos en el Código Procesal Civil y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, por lo que el cumplimiento de plazos es una de las características importantes del proceso.

Respecto al objetivo específico N° 02 se identificó la claridad de las resoluciones el Juez, donde las resoluciones expuestas por el Juez tuvo los 3 criterios que son la Coherencia y claridad, Lenguaje entendible y la Fácil comprensión del público, llegándose a entender y comprender fácilmente, incluso citó artículos del Código Procesal Civil y la NLPT – Ley N° 29497, habiéndose cumplido de manera esencial conforme a los fundamentos de la investigación.

En cuanto al objetivo específico N° 03 se identificó la pertinencia de los medios probatorios correctamente, donde se pudo ver que el demandante como la demandada adjuntaron sus pruebas llegando a ser útiles, pertinentes y conducentes por medio de las documentales, teniendo un valor importante para que el Juez pueda calificar y admitir la demanda, teniéndose por cumplido este objetivo de manera esencial conforme a los fundamentos de la investigación.

Respecto al objetivo específico N° 04 se identificó la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, donde se comprobó que, si hubo una idoneidad entre la norma jurídica y los hechos expuestos en la demanda, del cual fue admitida por el Juez encargado, así como tomar una decisión al momento de expedir la sentencia, habiéndose cumplido de manera fundamental este objetivo conforme a los sustentos de la investigación.

Agrego además, que el cumplimiento de plazos es una característica muy importante y esencial ya que el antecedente expuesta por Ameghino y Benavides (2016) de su investigación titulada: “Nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el 1er Juzgado de Paz Letrado de la Victoria – Chiclayo durante el año 2014” señalan que los plazos procesales son un espacio temporal establecido por la ley y mencionado por el juez para realizar un acto procesal, siendo tales como una actuación procesal, hacer cumplir una resolución sea auto o expedir una sentencia, llegando a ser una parte fundamental en el proceso.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda, tener un mejor estudio y análisis de las sentencias de primera y segunda instancia pertenecientes al proceso judicial en estudio, para así constatar si son de calidad o no, si cumplen de manera eficaz con los requisitos establecidos para la emisión de la sentencia expedido por el Juez.
2. Además, se recomienda a ver los plazos procesales desde el principio del proceso judicial hasta la emisión de la sentencia para así demostrar si hay una lentitud o retraso en los procesos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEVEDO, R. (s.f.). Los principios del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497. JUSTICIA Y DERECHO, 1-11. Recuperado de: <http://www.justiciayderecho.org.pe/revista6/articulos/Los%20principios%20n%20la%20Nueva%20Ley%20Procesal%20del%20Trabajo%20-%20Roberto%20Acevedo.pdf>
- ALFARO, L. (2018). El control de la iniciativa probatoria para reducir las posibilidades de arbitrariedad y parcialidad en su actuación. *Gaceta Civil & Procesal Civil*, 31-35. Recuperado de: [https://www.academia.edu/37904238/Control\\_de\\_la\\_iniciativa\\_probatoria\\_de\\_l\\_juez](https://www.academia.edu/37904238/Control_de_la_iniciativa_probatoria_de_l_juez)
- ALVARADO, G. (2018). Análisis del Derecho a Indemnización en caso de Despido Arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del Régimen Laboral Privado (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1959>
- AMAYA, J. (2016). CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL EXPEDIENTE N° 01586-2010-0-2501-JR-LA-05 DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2016. Universidad Uladech Católica. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/64>
- AMEGHINO, C., & BENAVIDES, A. (2016). “NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS EN LOS PROCESOS LABORALES EN EL 1er JUZGADO DE PAZ LETRADO DE LA VICTORIA – CHICLAYO DURANTE EL AÑO 2014”. Universidad Señor de Sipan.
- ARÉVALO, J. (2016). Tratado de derecho laboral (1ra ed.). Lima: Instituto Pacífico.
- ARÉVALO, J. (2018). Los principios del proceso laboral. LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS, 16(22). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- ARÉVALO, J. (2019). Los principios del proceso laboral. LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS, 16(22), 253-270. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- ARQUE, R. (2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 - 2015. Universidad Nacional del Antiplano. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4238>

- BAQUERO, J., & GIL, E. (2016). Metodología de la investigación jurídica. Universidad de Los Hemisferios-Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/115660>
- BENITES, G. (2019). LA ACTUACION JUDICIAL RESPECTO AL OFRECIMIENTO DE MEDIOS PROBATORIOS EXTEMPORANEOS EN EL PROCESO LABORAL PERUANO. Universidad Nacional de Trujillo.
- BERMÚDEZ, V. (s.f.). Administracion de Justicia y Mecanismos alternativos de Resolución de conflictos. THEMIS Revista de Derecho(22), 53-59. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10932>
- BOLO, L. (2016). CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PRESCRIPCIÓN ADQUISITIVA DE DOMINIO, EN EL EXPEDIENTE N° 665 – 2012 – 0 – 2506 - JM – CI- 01, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-CHIMBOTE. 2016. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, ULADECH.
- BUSTAMANTE, K. (2019). ANÁLISIS DE LA CONFIGURACIÓN ESTRUCTURAL DE LA RELACIÓN JURIDICA EN LOS SERVICIOS PRESTADOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS VIRTUALES ENTRE LA LABORALIDAD Y EL RÉGIMEN CIVIL. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2275>
- CAMPOS, W. (2016). Proyecto e informe de investigación: elementos conceptuales para su elaboración. Serie Materiales de investigación. Magister S.A.C. Recuperado de: [https://www.academia.edu/25367067/Proyecto\\_e\\_informe\\_de\\_investiga](https://www.academia.edu/25367067/Proyecto_e_informe_de_investiga)
- CARRASCO, H. (2017). Derecho Procesal Civil (3a ed.). IURE Editores. Recuperado de: <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/40222>
- CAVANI, R. (2016). Fijación de puntos controvertidos: una guía para jueces y árbitros. Revista PUCP, 6(2), 179-200. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/view/16422>
- CAVANI, R. (2017). ¿Que es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. IUS ET VERITAS(55), 112-127. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762>
- CHANAME, R. (2016). Diccionario Jurídico Moderno. Lima: Lex Iuris.

- CHIRINOS, I. (22 de Junio de 2019). LOS SUJETOS PROCESALES. Recuperado de: <https://elderechoymisapuntes.blogspot.com/2019/06/los-sujetos-procesales.html#:~:text=los%20sujetos%20procesales%20son%20personas>
- CHUMI, A. (2017). El deber judicial de admisión de los Medios Probatorios y la vulneración al derecho a la prueba en relación con el Derecho a la Defensa. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- COCA, S. (9 de Abril de 2021). ¿Quiénes son los sujetos del proceso civil? (partes, juez y auxiliares jurisdiccionales). Recuperado de: <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/>
- CORIPUNA, A. (s.f.). LA JURISPRUDENCIA VINCULANTE DE LOS ALTOS TRIBUNALES COMO LÍMITE AL PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA JUDICIAL. Lima, Perú.
- DENOS, B., & SIVINCHA, D. (2019). La cita legal en la motivación del auto admisorio para adecuar la vía procedimental de conocimiento establecida en el primer inciso del artículo 475 del Código Procesal Civil, Arequipa 2018. Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2364>
- EDGAR, A. (2021). Caracterización del proceso sobre alimentos, expediente N° 00627-2015-0-1201-JP-FC-01, Juzgado de Paz Letrado de Familia, Distrito Judicial de Huánuco - Perú, 2018. UNIVERSIDAD ULADECH CATÓLICA. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21778>
- FERNÁNDEZ, J. (2016). EL PROCESO ABREVIADO LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE SOCIALIZACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PERÚ. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34508>
- FERRO, V. (2019). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- FRANCO, H. (s.f.). “La empresa y el centro de trabajo”. En: Instituciones de Derecho del Trabajo en la seguridad social. Mexico D.F.: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- GARCIA et al. (s.f.). El Nuevo Proceso Laboral. 1ª ed. Gaceta Jurídica: Lima - Perú.

- GARRIDO, S., & REINOSO, R. (2016). La aplicabilidad de los principios de economía y celeridad procesal en el COGEP. Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2800>
- GIMENO, V. (2020). La simplificación de la justicia penal y civil. CIS BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO.
- GÓMEZ, F. (2016). El contrato de trabajo (Vol. I). Adrus D & L Editores.
- GONZALES, C. (s.f.). Derecho Laboral General. Lima: Editorial Caballero Bustamante S.A.C.
- GONZALES, J. (2019). Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido incausado, en el expediente N° 00297-2016-0-0201-JR-LA-01; juzgado especializado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, ULADECH. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/14653>
- GOZAÍNI, O. (s.f.). Elementos de derecho procesal civil. Editorial Ediar.
- GUERRERO, Y. (2018). Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21627>
- GUILLÉN, R. (2018). Los efectos de la calificación jurídica equivocada en tentativa de feminicidio en la Corte Superior de Lima Este - 2017. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21293>
- HEREDIA, T. (2018). VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PROVINCIA DE PASCO - 2016. Universidad de Huánuco. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1453>
- HERNÁNDEZ-SAMPIERI, R. & MENDOZA, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- HINOSTROZA, A. (s.f.). Derecho Procesal Civil. Proceso de Conocimiento. T. VII. Lima: Jurista Editores

- HUANAYQUE, J. (2017). 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 en Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4694>
- LAVI, C. (2016). El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1124>
- LIVA, S. (2017). La admisibilidad de la apelación: rasgos comunes entre el derecho romano y el sistema jurídico latinoamericano. Derecho PUCP(78), 9-20. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/18639>
- LÓPEZ, J. (2017). Plazo de Prescripción de la Pretensión de Reposición frente al Despido Incausado. Universidad Andina del Cuzco.
- LÓPEZ, R. (2017). La prueba en el nuevo proceso laboral peruano. Huaraz: EDITORIAL FFECAAT E.I.R.L.
- LUNA, J. (2020). CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO CONSTITUCIONAL SOBRE ACCION DE CUMPLIMIENTO. EXP. N° 00074-2017-0- 0201-JR-CI-01. PRIMER JUZGADO CIVIL DE HUARAZ. DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH. PERÚ - 2018. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18880>
- MEDINA, M. (2019). La Rebeldía automática como sanción procesal en los procesos laborales de la Nueva Ley Pocesal de Trabajo - Ley N° 29497 en el Distrito Judicial de Piura. Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2182>
- MENDOZA, E. (2017). El debido proceso: Que reglas está aplicando la Corte Suprema (1a ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- MUNAR, A. (2017). Responsabilidad el Estado Colombiano por defectuoso funcionamiento de la Administración de Justicia. Universidad Católica de Colombia.
- MUNAYCO, E. (29 de Marzo de 2019). Conclusión del proceso por inconcurrencia. Recuperado de: <https://prcp.com.pe/conclusion-del-proceso-por-inconcurrencia/>

- MUÑOZ, C. (2016). Metodología de la Investigación. Editorial Oxford University Press. Mexico.
- MURILLO, J. (2019). ¿El empleador tiene derecho a conocer la condición de discapacidad del postulante y/o trabajador? Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13777>
- NAVA, N. & MONROY, M. (2018). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/172512>
- ÑAUPAS, H., PALACIOS, J., ROMERO, H. & VALDIVIA, M. (2018). Metodología de la Investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- OAKLEY, J. (2019). Virtudes en la ética de la investigación. Cambridge: Cambridge University Press.
- OLIVA, M. (2021). El contrato a tiempo parcial en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17919>
- OLIVO, A. (2017). CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE FIJACIÓN DE PENSIÓN ALIMENTICIA, EN EL EXPEDIENTE N° 00986-2012-0-2501- JP-FC-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2017. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, ULADECH.
- OVALLE, J. (2016). Teoría General del Proceso (7ma ed.). México: Oxford University Press Mexico S.A.
- PANTA, J. (2019). Análisis jurisprudencial sobre la aplicación de la prueba dinámica en el Proceso Civil. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44471>
- PATLÁN, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. CIENCIA Ergo-Sum, 23(2), 121-133. Recuperado de: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724>
- PEREZ, L. PEREZ, R. & SECA, M. (2020). Metodología de la investigación científica. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/138497>
- PODER JUDICIAL. (2020). Diccionario Jurídico: Español - Quechua - Aymara. Lima: ZELA Grupo Editorial E.I.R.L.

- POZÚ, M. (2019). CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2019. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, ULADECH. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13587>
- PRIORI, G. (s.f.). LA COMPETENCIA EN EL PROCESO CIVIL PERUANO. Derecho & Sociedad(22), 38-52. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16797>
- QUIROZ, M. (2018). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Divorcio por Separación de Hecho, en el expediente N° 2009-410-FA-01, del Distrito Judicial del Santa – Huarmey, 2015. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, ULADECH. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/824?show=full>
- RIOJA, A. (12 De Septiembre De 2017). La Pretensión Como Elemento De La Demanda Civil. Recuperado de: <http://legis.pe/Pretension-Demanda-Civil/>
- RODRÍGUEZ, J. (2018). Manual Práctico del Proceso Laboral, Visión del Proceso Laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Lima: Motivensa S.R.L.
- RODRÍGUEZ, M. (2018). La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1448>
- RODRÍGUEZ, P. (2019). CARACTERIZACIÓN DE LA JURISDICCIÓN PENAL ORDINARIA COMPARATIVAMENTE CON LA JURISDICCIÓN ESPECIAL COMUNAL COMO MANIFESTACIÓN DEL PLURALISMO JURÍDICO EN PERÚ. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3264>
- SALGADO, A. (2019). Limitaciones del sistema legal y de libre valoración probatoria para obtener la verdad procesal. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- SÁNCHEZ, F. (2019). LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL PERUANO: Un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de. Revista NLPT, 60-79. Recuperado de: <https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp->

content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf

- SANDOVAL, A. (2019). Caracterización del Proceso Laboral sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; Juzgado Civil/Juzgado Especializado de Huari, Distrito Judicial de Ancash-Peru. 2017. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/14061>
- SANGUINETI, W. (s.f.). El derecho del Trabajo como categoría histórica. IUS ET VERITAS, 7(12), 143-157. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15544>
- TOYAMA, J. (24 de Marzo de 2017). ¿Qué es la primacía de la realidad? Recuperado de: <http://gacetalaboral.com/que-es-la-primacia-de-la-realidad/>
- TOYAMA, J. (2020). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico y práctico (1° ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- VARELA, F. (Octubre de 2019). Enfoque crítico de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. Actualidad Laboral(496), 6-15. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/revista-actualidad-laboral-octubre-2019/>
- VEGA, M. (s.f.). La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- VELARDE, A., JURADO, J., QUISPE, S., GARCÍA, L., & CULQUI, G. (2016). MEDIOS IMPUGNATORIOS. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- VELÁSQUEZ, P. (2018). Reforma de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso abreviado y ordinario laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12521>
- VELILLA, N. (22 de Enero de 2020). Son imprescindibles los jueces. (H. Bock, Entrevistador) Recuperado de: <https://www.lawyerpress.com/2020/01/22/natalia-velilla-mujer-jurista-2019-es-imprescindible-que-los-jueces-elijamos-democraticamente-a-doce-de-los-veinte-vocales-del-cgpj/>
- VILLALTA, W., & VILLALTA, J. (2019). El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral. Universidad de Guayaquil Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39441>

VINATEA, L., & TOYAMA, J. (2019). Nueva Ley Procesal del Trabajo: Análisis y Comentarios (1era ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

## ANEXOS

### Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial



#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SEXTO JUZGADO DE TRABAJO – NLPT.

---

**EXPEDIENTE : 00855-2015-0-2501-JR-LA-06**

**MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO SIN CAUSA Y OTRO**

**ESPECIALISTA : C**

**DEMANDADO : B**

**DEMANDANTE : A**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: DIEZ.**

Chimbote, dieciocho de marzo del dos mil dieciséis.-

**VISTOS:** Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado la Audiencia de Juzgamiento conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.

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

##### **Pretensión**

El demandante A, interpone demanda contra B, sobre REPOSICION POR DESPIDO SIN CAUSA, más el pago de intereses legales, costas y costos procesales.

##### **Fundamentos de la pretensión**

1.- Indica que ingreso a laborar para la demandada desde el 25 de abril del 2011 para la demandada en su condición de Soldador en el área de mantenimiento hasta el 24 de enero del 2015, habiendo sido despedido sin causa justa ni un debido proceso.

2.- Manifiesta que la demandada lo hizo firmar contratos administrativos de servicios a pesar de que su labor era de naturaleza permanente y en la condición de obrero, dichos contratos CAS le hicieron firmar hasta el 30 de noviembre del 2014, luego a partir del 01 de diciembre del 2014 lo contrataron mediante Locación de Servicios por el lapso de 30 días y vencido dicho contrato continuó laborando sin contrato de trabajo hasta el 24 de enero del 2015 para convertirse en un contrato a plazo indeterminado, conforme se

señala en el cuaderno de ocurrencias de la demandada a horas 15:48 pm se indica ingreso el Sr. D Jefe de Personal y dio la orden que a partir del 24 de enero no ingresaría la siguientes personas encontrándose el recurrente entre ellas.

3.-Refiere que el día 24 de enero del 2015 se fue a laborar como de costumbre sin embargo el vigilante E manifestó que no podía ingresar a trabajar por orden del Jefe de Recursos Humanos D, por lo que acudió al Ministerio de Trabajo pero no quisieron verificar el despido motivo por el cual se dirigió a la Comisaría PNP- Buenos Aires que en compañía del SO3 PNP F verifico la denuncia entre otros fundamentos que expone.

#### **Admisión de la demanda.**

Mediante resolución número uno, obrante a folios 18/20 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral. Notificada la demandada B según constancia de notificación de folios 23/24.

#### **Contestación de demanda.**

1.- Señala que el actor ha prestado servicios bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios desde el 25 de abril al 31 de diciembre del 2011; desde el 03 de enero al 31 de diciembre del 2012; desde el 02 de enero al 16 de enero del 2013; desde el 21 de enero al 31 de diciembre del 2013, desde el 02 de enero al 31 de mayo del 2014; desde el 01 de agosto al 31 de octubre del 2014 y desde el 01 de diciembre al 31 de diciembre del 2014, en consecuencia el actor sólo ha prestado servicios hasta el 31 de diciembre del 2014, siendo falso que el actor haya laborado hasta el 24 de enero del 2014 más aun no ha probado con medio probatorio fehaciente su dicho; siendo falso que haya laborado por Contrato de Locación de Servicios en el mes de diciembre del 2014.

2.- Indica además que los Contratos de Administrativos de Servicio son válidos de acuerdo a lo establecido por el Tribunal Constitucional mediante sentencia de fecha 07 de septiembre del 2010 recaída en el Expediente N° 0002-2010/PI/TC.

3.- Refiere que es falso que haya existido un despido incausado sino mas bien su contrato se culmino el 31 de diciembre del 2014, no existiendo desnaturalización de contrato debido a que el actor laboro mediante contratos administrativos de servicios los mismos que tuvieron un periodo de vigencia ya que eran a plazo determinado, por lo que solicita se declare infundada la demanda.

#### **Audiencia de Conciliación:**

Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 68/70, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones tanto en su demanda como en su contestación de demanda y se cita a la audiencia de Juzgamiento en la fecha y hora señalada.

#### **Audiencia de Juzgamiento:**

La misma se llevó a cabo el día once de enero del año dos mil dieciséis, con la presencia del demandante, su abogado defensor y el apoderado-abogado de la demandada. La parte demandada deduce las excepciones de Litispendencia

y de Caducidad siendo absuelta por la parte demandante se suspende la audiencia de juzgamiento señalándose día y hora para la continuación de la audiencia de juzgamiento.

### **Continuación de la Audiencia de Juzgamiento**

La misma se llevó a cabo el día nueve de marzo del año dos mil dieciséis, con la presencia del demandante, su abogado defensor y el apoderado-abogado de la demandada. En este actor la señora Juez expide la resolución número nueve que declara Infundadas las Excepciones de Litispendencia y Caducidad deducidas por la demandada. Preguntándose a las partes si se encuentran conformes con la Resolución expedida quienes manifiestan estar de acuerdo, se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión y actuación de los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias y los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley N° 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

### **II.- PARTE CONSIDERATIVA:**

#### **PRIMERO: El proceso judicial.**

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil<sup>(1)</sup>, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

**SEGUNDO** El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un proceso legal en el que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley. Es así que el numeral 12.1 de la Ley N°29497 prescribe que: "En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia", dicho dispositivo legal que se encuentra acorde con la principal innovación que se introdujo al ordenamiento procesal a través de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, que condensa y a su vez es requisito para la eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

---

<sup>(1)</sup> Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- 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.

**TERCERO:** El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, y si bien el artículo 23° de la carta magna establece que el trabajo es un deber y un derecho, siendo una norma de rango constitucional debe entenderse que “... este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo – que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales - otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios” <sup>(2)</sup>, expresando el Tribunal Constitucional en su abundante jurisprudencia que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos uno el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y otro el derecho a no ser despedido sino por causa, por esta razón es que el legislador ha establecido barreras para frenar las acciones del empleador que perjudique el derecho de los trabajadores, entre ellos el permanecer en el trabajo.

**CUARTO:** El artículo 23° de la Ley N°29497 señala que: “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 regales especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan horas adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario...”, dispositivo del cual se desprende que corresponde al demandante acreditar la existencia del vínculo laboral para con ello establecer la procedencia o no de los conceptos reclamados.

#### **QUINTO: Hechos Sujetos a Actuación Probatoria**

Se aprecia del acta de la audiencia única que obra en autos de folios 81/84, los hechos sujetos a actuación probatoria es Determinar si corresponde o no la desnaturalización de Contrato de Trabajo y Reposición a su puesto de trabajo al actor en su puesto habitual de soldador en el área de mantenimiento de la demandada con expresa condena de costos del proceso, conforme también se encuentra registrado en audio y video.

**SEXTO:** De los actuados se proceda a verificar la existencia del vínculo laboral que existió entre ambas partes, ello se acredita con la documental de fojas 5/6, como es el contrato Administrativo de Servicios y a fojas 07 Orden de Servicio de Contratación Personal (soldador), a fojas 8 Ocurrencia, que permite conocer

---

<sup>2</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119.

que don **A**, laboró en la empresa **B** en la condición de Soldador de la demandada, medio probatorio que de forma categórica acredita el vínculo laboral que existió entre ambas parte.

**SÉPTIMO:** En principio debemos sostener que en relación a los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Exp. No. 04840-2007-PA/TC, fundamento cuarto ha establecido que: “Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En el mismo sentido, en la sentencia emitida con fecha cinco de octubre de dos mil cuatro ha establecido que: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de

aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”<sup>(3)</sup>.

**OCTAVO:** Del mismo modo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N°. 04840-2007-PA/TC, precisó criterios para determinar la existencia de un contrato de trabajo, ratificando además la preeminencia del principio de primacía de la realidad para tal finalidad. En efecto, en dicha sentencia se utilizó los criterios tales como el contenido del contrato de locación de servicios, tipo de labores realizadas, monto de los honorarios pactados o el otorgamiento de credenciales o certificados, estableciendo en cuanto al principio de primacía de la realidad lo siguiente: “Según lo expuesto, es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones, en reiterada jurisprudencia, se ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Dentro de este contexto, debe tenerse presente que: “La existencia de una relación laboral depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, **sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado**. En atención a lo dicho, es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, **contrato –realidad**, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que ésta y no aquel acuerdo es lo que determina su existencia” (Pla Rodríguez, Principios del Derecho del Trabajo).

---

(3) STC. N° 1869-2004-AA/TC, de fecha 05 de octubre del 2004.

**NOVENO:** Por otra parte, debe señalarse que en la doctrina se reconocen como elementos esenciales de la relación laboral: **la prestación personal de servicios, subordinación, y el otorgamiento de una remuneración.** En tal sentido, y según el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR, **en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.**

**DÉCIMO:** El Derecho del Trabajo elevado a categoría constitucional contiene institutos y principios, que se traducen en normas sustantivas y adjetivas tutelares de los derechos del trabajador, las cuales son de orden público y de obligatorio cumplimiento, presupuestos de primer orden para analizar la cuestión controvertida en relación al vínculo laboral, así las pruebas en la jurisdicción laboral no están sujetas a ninguna figura técnica o ritualista para producir eficacia, sino a la apreciación valorativa en conciencia, por su naturaleza social básica, que induce a investigar fundamentalmente la realidad del hecho por encima de calificaciones o denominaciones que no se ajustan a la realidad.

**UNDÉCIMO:** **Desnaturalización de los Contratos de Servicios No Personales.**

Con respecto a la alegación de la desnaturalización de los contratos de servicios no personales celebrados entre las partes se habrían convertido en un verdadero contrato de trabajo según lo alegado por el demandante a partir del 01 de diciembre del 2014 por el lapso de 30 días y vencido dicho contrato continuó laborando sin contrato de trabajo hasta el 24 de enero del 2015 para convertirse en un contrato a plazo indeterminado, lo cual es contradicho por la demandada quien sostiene que el actor laboro mediante Contratos Administrativos de Servicio hasta el 31 de diciembre del 2014 conforme lo acredita con el informe laboral habiendo seguido laborando desde el 05 al 23 de enero del 2015, conforme a la orden de servicio (ver a folios 27); en este contexto, se valora que en las relaciones laborales, el empleador suele tener la tendencia de esconder el contrato de trabajo bajo apariencias formales de otra índole, para sustraerse de sus obligaciones legales para eso recurre a formalidades o métodos de diversas variables, y para corregir dichas prácticas en salvaguarda del trabajador como la parte más débil, en el derecho laboral se ha instaurado el principio de primacía de la realidad o contrato realidad; al respecto el Tribunal Constitucional señala, “Con relación al principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Fundamento 3 de la STC N.º 1944-2002-AA/TC).

**DUODÉCIMO:** La demandada alega que el Tribunal Constitucional ha declarado legal los contratos CAS, mas no se examina el contexto de los contratos de servicios no personales convertidos en contratos de trabajo y luego transmutados a contratos CAS, en consecuencia, en cuanto a los conflictos entre un contrato

de locación de servicios y un contrato de trabajo, al respecto el Tribunal Constitucional ha sentado el criterio que rige el principio de primacía de la realidad que sustenta el contrato de trabajo cuando exista subordinación (ver STC 03710-2005-PA/TC); en esa dirección, **atañe dilucidar si los servicios no personales prestados por el demandante han sido realmente de naturaleza civil bajo los alcances de las normas del Código Civil o si bajo esa apariencia formal se ha pretendido encubrir una verdadera relación de laboralidad**, debiendo analizar si durante los periodos de prestación de servicios no personales han concurrido los elementos esenciales del contrato de trabajo, como la prestación personal de servicios, la remuneración y sobre todo la subordinación; con respecto del primer elemento de prestación personal, conforme se encuentra acreditado con la documental denominado orden de servicio de folios 7 en el que se indica que el actor prestó servicios de contratación no personal (soldador) para brindar servicios en la municipalidad en el lapso de 30 días, documento que no ha sido tachado por la demandada por lo que mantiene su valor probatorio, hecho que se corrobora con la manifestación del actor en su escrito de demanda donde refieren que el contratos de servicios no personales o de locación de servicios fueron celebrados con el demandante; en cuanto a la remuneración también se fija en la documental señalada por el importe de S/.2,400.00 Soles, como retribución por los servicios prestados; evidenciando de las documentales reseñadas los elementos consustanciales del contrato de trabajo, como el pago periódico mensual (propio de la naturaleza de remunerativa); en cuanto a la subordinación, se patentiza con lo señalado por el actor en la audiencia de juzgamiento quien manifiesta que siempre ha realizado las funciones de soldador desde que ingreso a laborar para la demandada y estuvo a cargo de su Jefe inmediato el señor G y que firmaba su ingreso y salida en los cuadernos de ocurrencia de los vigilantes y otras veces no firmaba por el cambio de vigilante, hechos que no han sido negados por la demandada, determinándose que siempre estuvo bajo las ordenes de sus superiores, existiendo subordinación, y estando a que el actor cumplía un horario de ingreso y un horario de salida, más aun la labor realizada por el actor de soldador de la demandada, supone que no era un trabajo eventual como se indica en la documental de fojas 7 siendo de naturaleza permanente y continuo pues por su propia naturaleza los servicios de Soldador no son temporales, todo lo cual nos permite presumir jurisdiccionalmente la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, razón por la cual los titulados contratos de locación de servicios se desnaturalizaron en un real contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el **01 de diciembre del 2014**, conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 03-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

**DÉCIMO TERCERO:** El demandante en la audiencia de juzgamiento indica que su despido fue incausado por lo que solicita la reposición en el trabajo, al respecto el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N°1124-2001-AA indicó en su fundamento 12 que "... el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una

indemnización “como única reparación”. No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este tribunal por las siguientes razones: a) El artículo 34º, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34º, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. b) La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23º de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43º ("República" "social") y 3º de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. c) La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.

**DÉCIMO CUARTO:** De lo antes expuesto debemos señalar que es el Tribunal Constitucional, quien haciendo uso del control difuso determinó que el segundo párrafo del artículo 34º del Decreto Supremo N°003-97-TR es incompatible con el derecho al trabajo y por tanto inconstitucional. Ahora bien el mismo Colegiado en la Sentencia recaída en el Expediente N°0976-2001-AA estableció en su fundamento 15, en relación al despido incausado, que: “Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio del 2002 (Caso Telefónica, expediente N°1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique...” estableciendo efectos restitutorios (readmisión en el empleo) y precisando en su fundamento 16 que: “En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27º de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso”, expresando además que “... la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, per se, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra

ordenamiento. En este contexto, y, al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir” (fundamento 20), criterios jurisprudenciales que son mantenidos en la Sentencia N°0206-2005-PA/TC (véase fundamento 7) al señalar que: “El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa justa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados”, debiendo analizar a continuación la procedencia o no de la reposición solicitada.

**DÉCIMO QUINTO:** En cuanto al régimen laboral, el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, determina y clasifica el régimen laboral municipal, en atención a las labores del personal, señalando que los “funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. En cambio los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”. La doctrina define la labor del funcionario como aquel que ejerce labores de representación, dirección y administración del empleador, en tanto que el empleado es el que trabaja en una oficina desarrollando un esfuerzo esencialmente intelectual, **mientras obrero es el que presta servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, a quien trabaja en obras de construcción civil, limpieza, jardinería y vigilancia municipal**; siendo así el despliegue de labores de soldador el área de mantenimiento, están inmersas dentro de las actividades que caracterizan a los trabajadores obreros, labor que venía desempeñando el actor en su condición de soldador.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, habiéndose determinado que el actor laboro para la demandada mediante contrato indeterminado desde el **01 de diciembre del 2014**, conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 03-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, por no haberse cumplido con las causas justas

de despido ya sea relacionada con la capacidad del trabajador o con la conducta del mismo conforme a lo establecido en los artículos 23 y 24 del D.S. N° 003-97-TR, habiéndose producido despido incausado por parte de la demandada al no expresarse por escrito la imputación de causa justa para el despido, razón por la cual debe ampararse la demanda de reposición.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Así mismo debemos precisar que la decisión determinada por esta Judicatura no contraviene con lo dispuesto en la sentencia expedido por el Tribunal Constitucional N° 05057-2013-PA/TC<sup>4</sup>), publicada en el Diario Oficial El Peruano (05.06.2015), proceso seguido por H contra I, que estableció como precedente vinculante que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, sin embargo hay que tener en cuenta que en el presente proceso se ventila sobre la **reposición de un trabajador obrero municipal** que se encuentra dentro del régimen de la actividad privada, conforme lo establece el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, condición laboral que no se aplica para el precedente, antes acotado, esto último en concordancia con los criterios vinculantes establecidos por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA, en la que establecen en declarar que de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, señala que la presente ejecutoria suprema contiene principios jurisprudenciales relativos a la aplicación del precedente vinculante N° 5057-2013-PA/TC-JUNIN, los mismos que remitiéndonos al decimo segundo considerando de la casación laboral antes expresada, indican que no se aplica el precedente Huatuco Hautuco cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y teniendo el actor la condición de obrero municipal, la misma deberá ser de su aplicación y estimar la reposición solicitada. Abundando a la conclusión esbozada, se tiene que nuestra Corte Suprema también ha tratado el presente supuesto en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD, en su considerando decimo sexto, y Casación Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA, en su considerando decimo cuarto, llegando a la misma conclusión, en la que señalan que para los obreros municipales no se aplica el precedente vinculante 5057-2013-PA/TC-JUNIN; por lo que aunado con el pronunciamiento de la Sala Laboral de nuestra Corte Superior en el proceso signado con **Exp. N° 00252-2015-0-2501-JR-LA-06** tramitado en este Juzgado, se debe acoger la presente demanda y ordenar la reposición solicitada.

**DÉCIMO OCTAVO: Reconocimiento de Honorarios Profesionales y otro.**

---

<sup>4</sup> <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/05062015p.html>

El artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 establece que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil; y efectuada la remisión al artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que los gobiernos locales como la demandada están exentos del pago de costas y costos, con lo cual la condena de costos y costas no sería legalmente posible; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, estipula como excepción "en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos", y siendo que la demandada es parte del Estado Peruano, en tal sentido si está sujeta al pago de costos, más no así de costas; por lo que estando a la actuación profesional de la abogada patrocinante del actor, quien ha elaborado la demanda, pero ha intervenido en la Audiencia de Conciliación y de Juzgamiento fijar sus honorarios profesionales en el importe de S/.1,800.00 la misma que será abonada por la parte demandada, más el pago del 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

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

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación la **JUEZ del SEXTO JUZGADO DE TRABAJO de la Corte Superior de Justicia del Santa RESUELVE: DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA** presentada por **A** contra **B**, sobre **REPOSICIÓN AL TRABAJO** por despido incausado, al haberse desnaturalizado su contrato de locación de servicios por uno a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2014; en consecuencia, **ORDENO** a la demandada **B** cumpla con **REPONER** al demandante en su puesto habitual de trabajo como soldador y se **FIJA** los honorarios profesionales de la abogada del actor (costos del proceso) en el importe de S/.1,800.00, más el pago del 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas del proceso. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **CÚMPLASE**, luego en su oportunidad **ARCHIVASE** los autos en el modo y forma de Ley, con la debida nota de atención, con conocimiento de quienes corresponda. **NO HABIENDOSE NOTIFICADO A LAS PARTES EN EL DIA Y HORA PROGRAMADO NOTIFIQUESE A LAS PARTES MEDIANTE CEDULA.**

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### SALA LABORAL - Sede Periférica I.

**EXPEDIENTE** : 00855-2015-0-2501-JR-LA-06.  
**MATERIA** : REPOSICIÓN.  
**RELATOR** : VENEROS LAVERIAN, ANA MARÍA.  
**DEMANDADO** : B  
**DEMANDANTE** : A

### RESOLUCION NÚMERO: VEINTE.

Chimbote, diecisiete de  
noviembre Del dos mil  
dieciséis.-

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

#### ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número diez de fecha 18 de marzo del año 2016, que declara fundada la demanda interpuesta por don A contra B sobre reposición al trabajo por despido incausado; declarándose la desnaturalización del contrato de locación de servicios por uno a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2014; ordenándose a la demandada cumpla con reponer al demandante en su puesto habitual de trabajo; fijando como costos del proceso la suma de S/ 1,800.00 soles, más el pago del 5% para el Colegio de Abogados del Santa; sin costas.

#### FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

**El demandante** mediante su recurso impugnatorio sostiene que: **a)** Se ha ordenado a una entidad distinta, cumpla el mandato del Juez; **b)** El monto fijado como costos u honorarios profesionales, es diminuto, por no resultar razonable con lo actuado en el proceso; entre otros fundamentos que expone. **La demandada** mediante su recurso impugnatorio sostiene que: **a)** El actor fue contratado bajo contratos administrativos de servicios, no existiendo desnaturalización de los mismos; **b)** No se ha acreditado haber laborado hasta enero del 2015; entre otros fundamentos que esgrime.

#### FUNDAMENTOS DE LA SALA:

**PRIMERO:** Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el

apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador. SEGUNDO: Que, conforme al escrito postulatorio de folios 13 a 17, el actor solicita la desnaturalización de los contratos celebrados con la demandada, y se ordene su reposición a su puesto de trabajo, por haber sido despedido el 24 de enero del 2015 sin causa, argumentando que inició su relación laboral en abril del 2011 y que se ha desempeñado como soldador en el área de mantenimiento; demanda que ha sido amparada por el Juzgador e impugnada por las partes, en mérito a sus fundamentos que expone, debiendo el Colegiado previo estudio de autos emitir pronunciamiento.

**TERCERO:** Que, conforme a las documentales insertas en el proceso, las mismas que fueron admitidas, se obtiene la siguiente información:

AÑO	MES	RÉGIMEN	MEDIO	FOLIOS
2011	ABRIL	CAS	CONTRATO	226
	MAYO	CAS	CONTRATO	226
	JUNIO	CAS	CONTRATO	226
	JULIO	CAS	CONTRATO	222
	AGOSTO	CAS	CONTRATO	218
	SEPTIEMBRE	CAS	CONTRATO	215
	OCTUBRE	CAS	CONTRATO	215
	NOVIEMBRE	CAS	CONTRATO	211
	DICIEMBRE	CAS	INFORME	49
2012	ENERO	CAS	CONTRATO	265
	FEBRERO	CAS	CONTRATO	361
	MARZO	CAS	CONTRATO	247
	ABRIL	CAS	CONTRATO	273
	MAYO	CAS	CONTRATO	261
	JUNIO	CAS	CONTRATO	281
	JULIO	CAS	CONTRATO	253
	AGOSTO	CAS	CONTRATO	269
	SEPTIEMBRE	CAS	CONTRATO	277
	OCTUBRE	CAS	CONTRATO	365
	NOVIEMBRE	CAS	CONTRATO	257
	DICIEMBRE	CAS	CONTRATO	369
2013	ENERO	CAS	CONTRATO	243
	FEBRERO	CAS	CONTRATO	373
	MARZO	CAS	CONTRATO	377
	ABRIL	CAS	CONTRATO	231
	MAYO	CAS	CONTRATO	381
	JUNIO	CAS	CONTRATO	235
	JULIO	CAS	CONTRATO	235
	AGOSTO	CAS	CONTRATO	385
	SEPTIEMBRE	CAS	CONTRATO	389

	OCTUBRE	CAS	CONTRATO	393	
	NOVIEMBRE	CAS	CONTRATO	239	
	DICIEMBRE	CAS	CONTRATO	397	
2014	ENERO	CAS	CONTRATO	285	
	FEBRERO	CAS	CONTRATO	295	
	MARZO	CAS	CONTRATO	299	
	ABRIL	CAS	CONTRATO	302	
	MAYO	CAS	CONTRATO	306	
	JUNIO	NO SE ACREDITA LABORES			
	JULIO	NO SE ACREDITA LABORES			
	AGOSTO	CAS	CONTRATO	310	
	SEPTIEMBRE	CAS	CONTRATO	314	
	OCTUBRE	CAS	CONTRATO	318	
	NOVIEMBRE	NO SE ACREDITA LABORES			
	DICIEMBRE	CAS	CONTRATO	322	
	2015	ENERO	SIN CONTRATO	DENUNCIA	10

**CUARTO:** Que, resulta pertinente para el caso de autos citar el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el mismo que en su artículo 5 prescribe: “5.1. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior. 5.2. En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato”.

**QUINTO:** Que, según sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03377- 2010-PA/TC (Caso Antonio Vega Sánchez), ha señalado en su sexto considerando, que: “El Tribunal considera que el contrato administrativo de servicios se prorroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5° de Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la “duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación”. Por lo tanto, cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna

de las causales de extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM"; asimismo, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03632-2013-PA/TC, en su octavo considerando señala: "Destacado lo anterior consideramos que el contrato administrativo de servicios se prórroga de forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada..." SEXTO: Que, ante lo acotado precedentemente, tenemos que de los actuados ha quedado acreditado que el demandante laboró para la demandada desde abril del 2011 hasta diciembre del 2014 (sin considerar junio, julio y noviembre del 2014, período en el cual no se ha acreditado labores) mediante contratos administrativos de servicios; asimismo, es de advertir que en enero del 2015 laboró sin contrato alguno; por consiguiente, habiendo trabajado el accionante sin contrato en el período indicado, se colige que dicho contrato se prorrogó automáticamente, conforme a lo dispuesto por el artículo 5.2 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, ello sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática; como así también se ha establecido en las STC. 03377-2010-PA/TC y 03632-2013-PA/TC antes descritas; por tanto, la desnaturalización alegada no resulta amparable, correspondiendo revocar la venida en grado, y declarar infundada la demanda. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:

**RESUELVE:**

**REVOCARON** la sentencia contenida en la resolución número diez de fecha 18 de marzo del año 2016, que declara fundada la demanda interpuesta por don A contra B sobre desnaturalización de los contratos y reposición al trabajo por despido incausado; **REFORMÁNDOLA** se declara infundada la demanda; y, los **DEVOLVIERON** a su Juzgado de origen. **Juez Superior Ponente Wilson Alejandro Chiu Pardo.**

**S.S. Cavero Lévano, C.**

**Chiu Pardo, W.**

**Rodríguez Soto, R.**

**Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: guía de observación**

<b>Objeto de estudio</b>	<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>Claridad de resoluciones</b>	<b>Pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas</b>	<b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>
<b>Proceso Ordinario Laboral de Reposición por Despido Incausado Expediente N° 00855-2015-0- 2501-JR-LA-06</b>				

### Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del Proceso sobre Reposición por Despido Incausado; Expediente N° 0855-2015-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumulo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Instituciones Jurídicas de Derecho Público y Privado*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento.

Chimbote, Noviembre del 2021



Autor: Cristhian Daniel, Ponce Cruz  
Código de estudiante: 0106171254  
DNI N° 70685203

### Anexo 4. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestr e I				Semestre II			
		Me S				M e S				M e S				Me s			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto			X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación				X												
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X								
8	Recolección de datos								X								
9	Presentación de resultados									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X	X					
11	Redacción del pre informe de Investigación												X				
12	Redacción del informe final													X	X		
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación															X	
14	Presentación de ponencia en eventos científicos																X
15	Redacción de artículo científico																X

## Anexo 5. Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	0.30	59 hojas	17.00
• Fotocopias	0.20	59 Hojas	10.80
• Empastado	10.00	1	10.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	11.00	2	22.00
• Lapiceros	0.50	4	2.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			161.80
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	7.00	4	28.00
<b>Sub total</b>			28.00
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			S/ 189.80
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			S/ 841.00

# Introducción, Bases teóricas, resultados, análisis de resultados y conclusiones

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo