



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO; EXPEDIENTE N°
02796-2016-0-2501-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL DEL
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2020**

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

AUTOR

AVALOS RAMIREZ, ELMER ESTUARDO

ORCID: 0000-0002-5878-4018

ASESOR

OSORIO SANCHEZ, JOSE LUIS

ORCID: 0000-0002-2756-8136

CHIMBOTE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Avalos Ramírez, Elmer Estuardo

ORCID: 0000-0002-5878-4018

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

ASESOR

Osorio Sánchez, José Luis

ORCID:0000-0002-2756-8136

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

JURADO

Presidente Mgtr. Huanes Tovar, Juan de Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Miembro Mgtr. Quezada Apian, Paul Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Miembro Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-9374-9210

JURADO EDAVLUADOR Y ASESOR

Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS

Presidente

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. QUEZADA APIAN, PAUL KARL

Miembro

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. BELLO CALDERÓN, HAROLD ARTURO

Miembro

ORCID: 0000-0001-9374-9210

Mgtr. OSORIO SANCHEZ, JOSÉ LUIS

Asesor

ORCID: 0000-0002-4586-6735

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por las oportunidades brindadas, por las lecciones aprendidas, y por los conocimientos adquiridos

Elmer Estuardo Avalos Ramírez

DEDICATORIA

A Dios, todo poderoso, por su gracia infinita y su misericordia.

A mi madre, por el apoyo incondicional y el aporte brindado en cada etapa de mi vida.

Elmer Estuardo Avalos Ramírez

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre reposición de despido incausado en el expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA?01; ¿primer Juzgado Laboral - NLPT, Distrito judicial del Santa, Perú 2020? El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de contenido: y como instrumento una ficha de análisis de contenido. Los resultados revelaron que: Se cumplieron los plazos establecidos en el proceso abreviado laboral. La claridad de los medios probatorios demuestra el correcto lenguaje jurídico, excepciones técnicas y uso de acepciones contemporáneas por parte del juez. La pertinencia entre los medios probatorios demuestra la relación lógica jurídica entre los medios probatorios, los hechos y la pretensión. La calificación jurídica fue idónea y sirvieron para sustentar la decisión por parte del juez.

Palabras claves: Caracterización, proceso abreviado, despido incausado

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What are the characteristics of the process on reinstatement of dismissal incaused in file No. 02796-2016-0-2501-JR-LA? 01; First Labor Court - NLPT, Santa Judicial District, Peru 2020? The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; content techniques were used to collect the data. The results revealed that: The deadlines established in the abbreviated labor process were met. The clarity of the evidence shows the correct legal language, technical exceptions and use of contemporary meanings by the judge. The relevance between the evidence shows the logical legal relationship between the evidence, the facts and the claim. The legal qualification was suitable and served to support the decision by the judge.

Keywords: Characterization, abbreviated process, wrongful dismissal

CONTENIDO DE ÍNDICE

Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador y asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido de Índice	viii
Índice de resultados.....	x
I. INTRODUCCION	xi
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.	1
2.1. Antecedentes	1
2.2. Bases teóricas de la investigación	5
2.2.1. Bases teóricas procesales	5
2.2.1.1. El proceso laboral.....	5
2.2.1.2. Principios aplicables.....	6
2.2.1.2.1. Principio de Oralidad	6
2.2.1.2.2. Principio in dubio pro operario	6
2.2.1.2.3. Principio de Primacía de la realidad.....	7
2.2.1.3. Los sujetos del proceso laboral	7
2.2.1.3.1. El juez.....	7
2.2.1.3.2. El empleador	8
2.2.1.3.3. El trabajador	8
2.2.1.4. La prueba.....	8
2.2.1.5. La sentencia laboral.....	8
2.2.1.6. Medios Impugnatorios.....	9
2.2.1.7. La Apelación	9
2.2.2. Bases teóricas sustantivas	9
2.2.2.1. El derecho al trabajo.....	9
2.2.2.1.1. Concepto	9
2.2.2.2. Relación laboral.....	9
2.2.2.2.1. Concepto	9
2.2.2.3. Contrato de trabajo.....	9
2.2.2.4. Extinción del contrato de trabajo	10

2.2.2.4.1. El despido.....	10
2.2.2.4.1.1. Concepto	10
2.2.2.4.2. El despido incausado	10
2.2.2.5. La pretensión de reposición.....	10
2.2.2.5.1. Concepto	10
2.3. Marco Conceptual	11
III. HIPÓTESIS	12
IV. METODOLOGÍA	12
4.1. Tipo y nivel de investigación	12
4.1.1. Tipo de Investigación.....	12
4.1.2. Nivel de investigación.....	13
4.2. Diseño de la investigación.....	14
4.3. Unidad de Análisis	15
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	16
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
4.5. Plan de análisis	18
4.6.1. La primera etapa.....	18
4.6.2. Segunda etapa.....	18
4.7. Matriz de consistencia.....	19
4.8. Principios éticos	20
V. RESULTADOS	21
5.1. Cuadro Resultados	21
5.2. Análisis de resultados.....	23
VI. CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
ANEXOS	28
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencia de Primera y Segunda Instancia del expediente.....	28
Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación	50
Anexo 3. Declaración de compromiso ético	51
Anexo 4. Cronograma de actividades	52
Anexo 5. Presupuesto.....	53

INDICE DE RESULTADOS

1. Respecto del cumplimiento de los plazos.....	21
2. Respecto de la claridad de las resoluciones.....	21
3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios.....	21
4. Respecto de la calificación jurídica de los hechos	22

I. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación estuvo referido a la caracterización del proceso judicial existente en el expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA.01, en primera y segunda instancia, que contiene un proceso de reposición por despido incausado donde el asunto judicializado es de laboral. El presente trabajo se ha direccionado a analizar un proceso judicial existente y buscar las características peculiares y de cómo se ha llevado a cabo el trabajo de la administración de justicia de acuerdo al instrumento guía de observación.

Por tanto, la formulación del problema fue: ¿Cuáles son las características del proceso judicial existente en el expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA.01, Primer Juzgado Laboral, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2020?

Para la resolución del problema se trazó los siguientes objetivos.

Objetivo general: Determinar las características del proceso judicial sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA.01; Primer Juzgado Laboral, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2020

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos trazados fueron:

1. Identificar el cumplimiento de los plazos, en el proceso en estudio.
2. Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.
3. Identificar la pertinencia entre los medios, en el proceso en estudio.
4. Identificar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

El trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

Es contribuir con la comunidad jurídica y, sobre todo con los trabajadores que sufren un daño laboral al ser despedidos en forma incausado o arbitrario y como no también, con los propios demandados; y que estamos seguros que el presente informe será de utilidad

para la población en general, buscando la mejora del sistema Judicial laboral para con los litigantes quienes buscan justicia.

Por lo que la metodología empleada fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de contenido; y como instrumento una ficha de análisis de contenido.

Las conclusiones arribadas fueron:

1. Se cumplieron los plazos previstos regulados en la ley procesal del trabajo pertinente realizado tanto por el demandante, demandado y el juez de primer quien cumplió con el plazo para expedir sentencia según lo contemplado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
2. Se verificó la claridad de cada resolución expedida en todo el proceso judicial, el juez utilizó un lenguaje jurídico adecuado, amparado en las bases legales pertinentes, lenguaje sencillo y entendible. Se usaron expresiones actuales y se evitaron el uso de tecnicismos como lenguas extranjeras o en latín.
3. Los medios probatorios presentados en el presente expediente fueron pertinentes para poder calificar y determinar el despido incausado. Asimismo, las pruebas ofrecidas y actuadas en el proceso demostraron certeza al juez respecto a sus decisiones, por lo que fueron oportuno para validar la pretensión.
4. En el proceso judicial en estudio se evidenció el despido incausado, de manera que se determinó la normal legal pertinente y la vulneración incurrida por la parte demandada. En la segunda etapa, no se identificó el posible error de derecho por parte del juez, por lo que se confirmó la sentencia por el juez revisor.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

El estudio realizado por Burgos (2010) titulado: El Procedimiento Ordinario En El Nuevo Sistema Procesal Laboral. Las conclusiones fueron: **1.** La administración de los Tribunales de Justicia pasa a funcionarios con objetivos específicos y a un Comité de Jueces que se constituirá sin importar el número de jueces que compongan el Tribunal (ver capítulo II). Por tanto, el incremento en las labores de los magistrados en cuanto al camino que tomará la controversia en el procedimiento, labor para la que se encuentran capacitados, se compensa con el menor número de funciones administrativas que deberá enfrentar, funciones para las cuales no están preparados académicamente. La colegiatura del comité de jueces cumple un rol fiscalizador más que gestionado. **2.** En cuanto a la ejecución de las sentencias se eliminan trámites innecesarios y que permitían demorar o eludir el pago de obligaciones laborales determinadas a través de sentencias. Lamentablemente los juzgados de cobranza se limitaron al plano de Regiones con un mayor número de población. Es de esperar que el Ejecutivo, quién tiene la facultad exclusiva para proponerlo, genere instancias a nivel nacional para separar esta función de los tribunales declarativos de derechos. **3.** Dentro de los fines del derecho laboral se encuentra el de satisfacer pretensiones procesales motivadas para el cumplimiento de derechos vulnerados. La apuesta del legislador en el nuevo procedimiento tiene que ver con una mayor atribución de los magistrados para reparar de oficio los vicios que vulneren los principios formativos laborales, y proponer bases para el acuerdo (una labor que los nuevos juzgados se han tomado en serio). **4.** La declaración de principios formativos como parte del procedimiento en su totalidad como elemento de criterio para la dirección del proceso y para fundamentar fallos de controversias.

El estudio realizado por Cendredo (2017) titulado: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”. Las conclusiones fueron: **1.** Se está abriendo paso una consideración comprensiva del modelo social de la discapacidad, que tendrá una influencia determinante en el tratamiento normativo y en la interpretación jurisprudencial. **2.** El sistema normativo español de lucha contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral está constitucionalizado, es comprensivo y explícito, aunque debido a la interseccionalidad del fenómeno discriminatorio requiere la aplicación de políticas

activas de carácter transversal para su neutralización. Necesita más calidad, aplicación efectiva y una mayor adaptación al modelo social. **3.** Si bien la nueva consideración de la discapacidad tiende hacia el modelo social, en el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, en el especial o como autónomos económicamente dependientes. Llama la atención que solamente el 1% de los asuntos interpuestos ante el Tribunal Supremo tengan por objeto de casación acciones discriminatorias por discapacidad en el ámbito laboral, cuestión de que se debería investigar sin tardanza. Las Administraciones Públicas responsables de su aplicación deberán cumplir de forma comprensiva con el mandato constitucional. con la mirada puesta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Antecedentes Nacionales

El estudio realizado por Rodríguez (2018) titulado: “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos”. Las conclusiones fueron: **1.** La conciliación judicial en materia laboral, es un mecanismo de solución de conflictos regulada como una forma de conclusión anticipada del proceso, que busca la celeridad, y fomenta una solución de conflictos pacífica basada en el diálogo. Siendo que, en el proceso ordinario laboral, se le ha dado mayor importancia a la figura de la conciliación, regulándose una audiencia especial para ello. **2.** La conciliación judicial dentro del proceso ordinario laboral en el Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, no ha resultado ser efectiva, debido a que en las estadísticas de dicho año se percibe que, en el juzgado en mención, sólo han concluido por conciliación siete procesos judiciales. **3.** El derecho al plazo razonable y el principio de irrenunciabilidad de derechos son dos pilares fundamentales para alcanzar la tutela jurisdiccional efectiva, puesto que por el primero se protege el respeto de los plazos establecidos para el trámite de demandas, y por el segundo se protege los derechos derivados del trabajo, atribuidos con la calidad de irrenunciables. Asimismo, el segundo nos resulta de mucha importancia en cuanto protege los derechos derivados del trabajo, atribuidos con la calidad de irrenunciables, predominando incluso por encima de la propia voluntad del trabajador, por lo que su cumplimiento debe ser primordial para alcanzar una tutela jurisdiccional efectiva justa. **4.** De las estadísticas revisadas del Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año

2016, se concluye que, en los procesos ordinarios laborales, el derecho al plazo razonable del demandante es vulnerado debido a la dilación en las programaciones de audiencia de los mismos; y, el principio de irrenunciabilidad de derechos no es respetado al momento en que las partes deciden concluir anticipadamente el proceso a través de una conciliación.

El estudio realizado por Paredes, (2018) titulado: “La Reposición Laboral En Vía Ordinaria: Cambios Competenciales En La Nueva Ley Procesal Del Trabajo”. Las conclusiones fueron: **1.** La estabilidad laboral asegura un régimen de protección en defensa del derecho al trabajo y tutelando al trabajador ante el despido arbitrario, protección que implica la existencia de mecanismos procesales para impugnar el despido y de acciones materiales concretas como resultado de su comprobación judicial, por ejemplo, la reposición en el mismo puesto de trabajo del cual el trabajador fue despedido arbitrariamente o, caso contrario, el pago de una indemnización. **2.** En el Perú rige un sistema de estabilidad laboral mixto en donde ante el despido arbitrario comprobado judicialmente conviven dos efectos sucesivos: uno de eficacia restitutoria que lleva a la reposición y otro de eficacia resarcitoria que lleva a la indemnización, según la opción o elección del trabajador pues: si reclama en la vía constitucional podrá obtener la reposición, si lo hace en la vía ordinaria obtendrá únicamente una indemnización (excepto el despido nulo que sí lleva a la reposición en esta vía). **3.** La anterior Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo, contemplaba la posibilidad de llevar a cabo el despido nulo con reposición, y los demás despidos solo con pretensión indemnizatoria; mientras que la abundante jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional dispuso que en la vía constitucional del Proceso de Amparo se resolvieran los casos de impugnación de despido con reposición, estableciéndose dos nuevos tipos de despido, como son: el despido incausado y el despido fraudulento. **4.** La Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, habilita la vía del nuevo proceso abreviado laboral para conocer los casos de impugnación de despido con reposición; esta nueva vía procedimental tiene todas las características para ser considerada como una vía igualmente satisfactoria y permitirá comprender en ella la discusión judicial de todos los tipos de despidos que conlleven reposición, vale decir: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento, siempre que se requiera la actuación de importante y decisivo material probatorio, en tanto que cuando se requiera tutela urgente sin la discusión de pruebas puede acudirse aún a la justicia

constitucional. **5.** La aprobación y entrada en vigencia de la Ley 29497 ha implicado, en lo general, que los jueces de la jurisdicción constitucional rechacen liminarmente los Amparos laborales presentados en sus fueros, esto en aplicación del Código Procesal Constitucional y por la existencia de una vía igualmente satisfactoria existente en la jurisdicción ordinaria (la especializada en lo laboral); sin embargo, excepcionalmente, en los casos de tutela urgente o en aquellos de falta de estación probatoria la justicia constitucional podrá habilitar sus fueros y obrar en consecuencia estimando o desestimando las demandas, según los hechos se ajusten a la ley.

Antecedentes Locales

El estudio realizado por Baltodano (2018) titulado: “Indemnización por Despido Arbitrario”. Las conclusiones fueron: **1.** La indemnización es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador, pero no se considera el total de los años laborados, solamente se aplica lo que determina el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo que todos los trabajadores que sean despidos arbitrariamente tendrán derecho a un sueldo y medio por año de servicio con un tope de doce remuneraciones, correspondiente a ocho años; pero que sucede con un trabajador que tiene veinte años, no va a poder tener la totalidad de remuneraciones ya que existe este tope máximo. **2.** Nuestra Legislación Laboral, aplica el principio de igualdad para todos los trabajadores, en el caso de la indemnización por despido arbitrario para aquellos empleados que tienen más de 8 años de servicios, se les está dando un trato desigual, ya que no les corresponde recibir más que el tope máximo establecido por ley. Pero no se está dando un trato diferenciado pues el procedimiento que se sigue es igual, donde el Juez tiene que actuar conforme lo indica la ley, de lo contrario tendría que estar debidamente motivada su decisión. **3.** En la indemnización, se viene ocasionando un daño moral al trabajador, siendo que se da una lesión sentimental, afectiva y emocional, pues el cese intempestivo puede ocasionar sufrimiento, angustia, que se refleja en el decaimiento de su persona y es de difícil probanza y cuantificación, también se le ocasiona un perjuicio económico, ya que la remuneración que recibía se ve recortada, afectando así el proyecto de vida, que toda persona tiene; cuando es despedido de forma intempestiva, este proyecto se ve truncado, que puede ser a corto o largo plazo.

4. La indemnización de las remuneraciones bajo la forma de lucro cesante no generará

resultados exactamente iguales a los pagos hechos bajo la postura restitutoria. La indemnización se dirige a borrar los efectos de la lesión a ese derecho, cosa que es muy distinta. Así, en la responsabilidad civil se trata de evitar que la indemnización sobrepase el daño efectivamente causado porque eso generaría un enriquecimiento indebido de la víctima.

El estudio realizado por Príncipe (2019) titulado: “Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Reposición Por Despido Incausado, En El Expediente N° 2016-02001-LA-05, Del Distrito Judicial Del Santa – Chimbote. 2019”. Las conclusiones fueron: **1.** En la calidad de la sentencia de primera instancia se concluye que fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Fue emitida por el Quinto Juzgado Laboral de la ciudad de Chimbote, del Distrito Judicial del Santa, el pronunciamiento fue declarar infundada la demanda de reposición por despido incausado. (Expediente N° 02001-2016-0-2501-JR-LA-05). **2.** En la calidad de la sentencia de segunda instancia se concluye que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Fue emitida por la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa, el pronunciamiento fue confirmar la sentencia de primera instancia, que declara infundada la demanda (Expediente N° 02001-2016-0-2501-JR-LA-05).

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1. El proceso laboral

El proceso laboral consiste en una especialidad del derecho procesal en el campo del ordenamiento jurídico del trabajo. Si el tronco ordinario es la teoría general del derecho, el proceso laboral constituye la rama procesal cuyo contenido son las instituciones y el conjunto de normas atinentes al proceso en materia de trabajo.

El derecho procesal del trabajo, aunque es plausible considerando como un proceso civil especial, nació como consecuencia de la insuficiencia del proceso civil común para dirimir los litigios laborales.

Es el conjunto de normas que regula la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, tendiendo al mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones entre los trabajadores y los patronos (empleador). El Derecho Procesal como jurisdicción y actos del proceso, comprende a la solución de los conflictos que se generan en las relaciones entre trabajadores y sus principales empleadores. (p. 27)

2.2.1.2. Principios aplicables

2.2.1.2.1. Principio de Oralidad

Barrientos (2016) explica que:

Este principio de oralidad en el proceso laboral implica que se prefiera el uso de la palabra hablada en el desarrollo de las actuaciones procesales, sin que ello implique la supresión de las actuaciones escritas. La oralidad es el principio que caracteriza el nuevo proceso laboral, pues sus actuaciones son necesariamente orales, con excepción de la demanda y la contestación, permitiéndole al juez entrar en contacto con las partes y comparecientes, y conocer debidamente el conflicto suscitado entre ellas. El nuevo proceso laboral permite al juez tener un rol más activo y cumplir eficazmente su función como director del proceso posibilitando, además, una mejor preparación de los participantes en el proceso, en especial de los abogados quienes deben expresar sus posiciones y formular sus alegaciones en forma oral. (p. 4)

2.2.1.2.2. Principio in dubio pro operario

El principio de favorabilidad indica que cuando coexistan normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican con la solución del mismo caso, en este evento se aplica la norma más favorable al trabajador. Además, este principio genera la inestabilidad o conglobamiento, es decir, no se puede extraer de cada norma lo favorable y armar un nuevo texto; solo se puede escoger una norma y aplicarlo en su integridad. (p. 30).

Brayner (2019) explica que:

El Principio del In Dubio Pro Operario, manifiesta que toda duda ha de resolverse a favor del trabajador, porque en este caso tan solo existe un precepto que reglamenta la situación que va evaluarse y, como admite distintas interpretaciones, se ordena prohiar la que resulte más favorable al trabajador. Entonces se ve que la favorabilidad resulta aplicable cuando hay varias fuentes de Derecho, mientras que el principio pro operario basta una fuente que admitan interpretaciones diversas. (p. 24).

Asimismo, Campos (2014) lo define como: “Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en forma que resulten más beneficiosas para el trabajador”. (p. 52)

Otra opinión importante nos da Jara (s.f.). cuando señala que

Se trata del primer supuesto, en virtud del cual, el juez laboral, deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso concreto. Si nos encontramos en el segundo supuesto, el juez deberá preferir la interpretación que le resulte menos perjudicial al trabajador Finalmente, y en lo que constituye el caso más común, si existen varios sentidos de una misma norma, al menos una en favor del trabajador y otra en favor del empleador, el juez laboral necesariamente decidirse por la que le beneficie al primero. Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. (p. 7).

2.2.1.2.3. Principio de Primacía de la realidad

Concha (2013) manifiesta que en este principio: “El juez laboral, al valorar los medios probatorios presentados por el demandante, analiza las manifestaciones y rasgos sintomáticos del contrato de trabajo”. (p. 153)

2.2.1.3. Los sujetos del proceso laboral

2.2.1.3.1. El juez

Navarrete (2018) indica que: “El Juez, como operador jurídico tiene la ardua misión de tutelar de la democracia dentro de un estado constitucional de derecho, a través de la revisión de diversos casos concretos de cuyo orden factico se aprecia una solución en justicia”. (p. 1)

2.2.1.3.2. El empleador

Es aquel que toma el trabajo aportado por un trabajador para incorporarlo en su organización empresarial y utilizado para la producción de bienes y servicios, que son “los fines empresariales”. Esta noción debe relacionarse con la de “empresario”. Puede ser una persona física, o conjunto de ellas, o puede ser una persona jurídica. (p. 8).

2.2.1.3.3. El trabajador

Toyama (2014) pone en manifiesto que: “es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario y a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último”. (p. 140)

2.2.1.4. La prueba

Toyama & Higa (2011) definen a la prueba como: “El instrumento que permite a las partes poder generar certeza en la persona encargada de resolver el conflicto es la prueba”. (p. 221)

En ese sentido Echandía (1981) manifiesta que: “Probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos”. (p. 34)

2.2.1.5. La sentencia laboral

Con relación a las sentencias laborales Camus (2016) establece que: “La Corte Suprema debe mantener uniformes sus jurisprudencias, a fin de evitar que se emitan sentencias contradictorias, generando inseguridad jurídica cuando se cuantifica el daño moral”. (p. 128).

2.2.1.6. Medios Impugnatorios

2.2.1.7. La Apelación

López (2017) explica que:

El recurso de apelación es uno de los mecanismos de impugnación más utilizado no solo en el plano laboral, si no a nivel del Poder Judicial. A través de este recurso se revisa tanto los errores in indicando (hechos como el derecho), así como los errores in procediendo (formalidades de la resolución impugnada). El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que estos le produzcan agravio, con el propósito de ser anulada si tiene algún error o vicio que invalida la resolución o con el fin de ser revocada, tal o parcial, si de la evaluación de los elementos probatorios aportados al proceso y de la determinación del derecho aplicable a criterio del organismo superior resulta contrario al juez inferior. (p. 67)

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. El derecho al trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Ruarte (2018) manifiesta que: “El trabajo para el derecho laboral se refiere a toda actividad lícita presta a otro, a cambio de una remuneración, el derecho al trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano si no solo del trabajo en relación de dependencia” (p. 1).

2.2.2.2. Relación laboral

2.2.2.2.1. Concepto

En base al concepto dado por el Tribunal Constitucional: “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, el particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador”. (p. 7).

2.2.2.3. Contrato de trabajo

Anyela (2014) define: “El contrato laboral es un convenio entre el diligente y el empleador, de tal manera que el primero proporciona servicios técnicos bajo dependencia y supeditación por una gratificación establecida.” (p. 1)

2.2.2.4. Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.4.1. El despido

2.2.2.4.1.1. Concepto

Dice Valderrama & Tovalino (2014) que: “El despido se origina cuando se omite en la comunicación escrita señalar la causa del despido y adicionalmente, cuando se da en forma verbal”. (p. 42).

Según Edgar (2018) manifiesta que “Se entiende por despido arbitrario a la decisión unilateral del empleador de extinguir el vínculo laboral con su trabajador sin expresar causa, o si la expresa esta no es demostrada en el juicio” (p. 8).

2.2.2.4.2. El despido incausado

Sobre el despido incausado, Blancas (2013) señala: “La doctrina conoce a esta forma de la extinción de la relación de trabajo como despido ad nutum como un ejercicio de poder empresarial sin limitaciones de clases, sin límites causales”. (p. 9).

Casabona (2017) indica que: “El despido Incausado-Fraudulento son despidos arbitrarios y un fenómeno laboral conocido a nivel nacional, producto de una acción unilateral e ilegal y abusiva por parte del empleador” (p. 18)

2.2.2.5. La pretensión de reposición

2.2.2.5.1. Concepto

Según Murillo (2011) expresa que

La pretensión material, que es en el sentido que aquí nos interesa, de acuerdo a Gozáni, es “en definitiva, el reclamo que se concreta al justo pasivo con quien se tiene una relación jurídica previa, con el objeto que dé cumplimiento con lo prometido y elimine el proceso de resistencia a hacerlo”. Entonces ante un despido del trabajador, el trabajador despedido muy bien puede pretender, siempre y cuando el ordenamiento jurídico se lo permita, su reposición en el puesto de trabajo. (p. 2).

2.3. Marco Conceptual

- **Análisis.** Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)
- **Descripción.** Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)
- **Doctrina.** Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)
- **Fenómeno.** Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34)
- **Hechos jurídicos.** Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007, p. 364)

- **Interpretar.** Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados (Tamayo, 2012, p. 321)

III. HIPÓTESIS

El proceso laboral de reposición por despido incausado, en el expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA-01; Primera Juzgado Laboral, Distrito judicial del Santa, Chimbote, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad de las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios; e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

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

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

En ésta propuesta de investigación se evidencia el perfil cuantitativo; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

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

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

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación mixta “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del fenómeno estudiado.

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

Respecto al objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

Descriptiva. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.3. Unidad de Análisis

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

Las unidades de análisis pueden escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...)”. El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental. Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p. 24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA-01; Primera Juzgado Laboral, Distrito judicial del Santa, comprende un proceso contencioso sobre reposición por despido incausado, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes,*

concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial sobre acción de amparo por pensión de viudez.

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

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

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

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

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: “(...) son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen (...)” es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho

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

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

4.5. Plan de análisis

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

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

4.6.1. La primera etapa. Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 02796-2016-0-2501-JR-LA-01; PRIMERA JUZGADO LABORAL, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2020?	Determinar las características del proceso laboral sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral, Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020	El proceso laboral sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 02796-2016-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral, Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020
Específicos	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio.	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones en el proceso judicial en estudio.	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia claridad de las resoluciones.
	¿Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio.	En el proceso judicial en estudio si se evidencia la pertinencia de los medios probatorios durante el proceso judicial en estudio.
	¿Se evidencia idoneidad de la calificación jurídica de los hechos?	Identificar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.	En el proceso judicial en estudio si se evidencia una adecuada calificación jurídica de los hechos.

4.8. Principios éticos

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

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al

Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016)

Anexo 3.

V. RESULTADOS

5.1. Cuadro Resultados

Respecto al cumplimiento de los plazos

SUJETOS PROCESALES	ACTO PROCESAL	BASE PROCESAL PERTINENTE	CUMPLE	
			SI	NO
JUEZ	ADMISORIO DE DEMANDA	Art. 48° NLPT	x	
	FIJACION PUNTOS CONTROVERTIDOS	No hay conciliación sobre la Reposición por despido incausado	x	
	SENTENCIA	Art. 52° NLPT manifiesta plazo de 10 días.	x	
PARTE DEMANDANTE	INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA	Art. 50° establece 10 días para interponer demanda.	x	
PARTE DEMANDADA	CONTESTACIÓN	Art. 51° establece 10 días para contestar la demanda.	x	

Respecto a la claridad de las resoluciones

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
RESOLUCION N° 04	SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	Coherencia y claridad; lenguaje entendible y de fácil comprensión al público.	x	

RESOLUCION N° 08	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Coherencia y claridad; lenguaje entendible y de fácil comprensión al público.	x	
-----------------------------	---	--	----------	--

Respecto la pertinencia de los medios probatorios

MEDIOS PROBATORIO S	CONTENIDO	CRITERIOS (Pertinencia, conducencia y utilidad)	CUMPLE	
			SI	NO
DOCUMENTAL	BOLETAS DE PAGO	Se acreditó la relación laboral.	x	
	INFORMES DE TRABAJO DE (DIARIOS DE OCURRENCIA)	Se acreditó la existencia del trabajo.	x	
	CONSTANCIA POLICIAL	Se acreditó el despido incausado	x	

Respecto a la calificación jurídica

DESCRIPCION DE HECHOS	CALIFICACIÓN JURIDICA	BASE LEGAL	CUMPLE	
			SI	NO
Inicia 01 de septiembre del 2016. Ingres a laborar como personal obrero desde el 1ro de junio 2015 de manera indeterminada. Y conforme, D.S. 003-97- TR.	De acuerdo al Decreto Legislativo N 728. D.S 003-97. art. 23,24 y 46 el empleador puede despedir a su trabajador.	ARTICULO 2 INCISO 2 DE LA NLPT N° 29497	X	

5.2. Análisis de resultados

1. Respecto al cumplimiento de los plazos.

Se cumplieron los plazos previstos regulados en la ley procesal del trabajo pertinente realizado tanto por el demandante, demandado y el juez de primer quien cumplió con el plazo para expedir sentencia según lo contemplado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Respecto a la claridad de las resoluciones.

Se verificó la claridad de cada resolución expedida en todo el proceso judicial, el juez utilizó un lenguaje jurídico adecuado, amparado en las bases legales pertinentes, lenguaje sencillo y entendible. Se usaron expresiones actuales y se evitaron el uso de tecnicismos como lenguas extranjeras o en latín.

3. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios.

Los medios probatorios presentados en el presente expediente fueron pertinentes para poder calificar y determinar el despido incausado. Asimismo, las pruebas ofrecidas y actuadas en el proceso demostraron certeza al juez respecto a sus decisiones, por lo que fueron oportuno para validar la pretensión.

4. Respecto a la calificación jurídica de los hechos.

En el proceso judicial en estudio se evidenció el despido incausado, de manera que se determinó la norma legal pertinente y la vulneración incurrida por la parte demandada. En la segunda etapa, no se identificó el posible error de derecho por parte del juez, por lo que se confirmó la sentencia por el juez revisor.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general en el estudio se resuelve las características del proceso de reposición por despido encausado; en el expediente N 02796-2016-0-2501-JR-LA-01, Primer Juzgado Laboral NLPT, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. Perú, 2020, en términos de cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos.

En consecuencia, basado en los resultados la conclusión es:

1. Si se cumplió los plazos en cada etapa del proceso de acuerdo al proceso abreviado y a lo que dispone la NLPT
- 2.- Se observa que, si se cumplió la claridad de las resoluciones, los autos y la sentencia fueron claras y de fácil comprensión.
3. Se observa que si se cumplió la pertinencia de los medios probatorios en la valoración que hizo el juez, ya que se demostró los hechos.
4. Se advierte una correcta calificación jurídica de los hechos por parte del juzgador, así mismo se advierte una correcta interpretación de la Ley Laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica
- Anyela, V. (2014). *Que es el contrato de trabajo*. Recuperado de <https://www.scribd.com/doc/239770525/Que-Es-El-Contrato-Laboral>
- Baltodano, P. (2018). *Indemnización por Despido Arbitrario*. (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro; Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9852/Tesis_58676.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrientos, C. (2016). *Los principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497*. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/326050995/Principio-de-Oralidad-en-El-Proceso-Laboral>
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/438490085/despido-incausado-y-fraudulento-docx>
- Brayner, D. (2019). *Derechos laborales en Colombia*. Bogotá. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/422207987/derecho-laboral-en-Colombia>
- Burgos, V. (2010). *El Procedimiento Ordinario En El Nuevo Sistema Procesal Laboral*. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile; Santiago, Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-burgos_v/pdfAmont/de-burgos_v.pdf
- Campos & Lule (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Campos, R. (2014). *Importancia de los Principios del Derecho del Trabajo y su Desarrollo Jurisprudencial*. Recuperado de <https://www.scribd.com/doc/215425057/IMPORTANCIA-DE-LOS-PRINCIPIOS-DEL-DERECHO-DEL-TRABAJO-y-SU-DESARROLLO-JURISPRUD-pdf>
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Camus, J. (2016). *La Relatividad de la Prueba en el Daño Moral (Encuentros y Desencuentros de la Casación Civil)*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú: Jurista Editores. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7865>
- Carrión, J. (2007). *Tratado de derecho procesal civil*. T: I. Primera reimpression. Lima, Perú: GRIJLEY

- Casabona, C. (2017). *Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú: Jurista Editores. Recuperado de [http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/498/TESIS%20CASA BONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/498/TESIS%20CASA%20BONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cendredo, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid; Madrid, España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A*. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Concha, R. (2013). *El Principio de la Primacía de la Realidad*. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/170460651/El-Principio-de-Primacia-de-la-Realidad>.
- Echandía, D. (1981). *Teoría general de la prueba judicial*. (5ta edic). Buenos Aires: Victor P. de Zavalía
- Edgar, H. (2018). *El despido arbitrario*. Chimbote: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/379888156/CONTENIDOS-DESPIDO-ARBITRARIO>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- López, L. (2017). *Los medios impugnatorios en el Proceso Laboral*. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/365320485/Los-Medios-Impugnatorios-en-El-Proceso-Laboral>
- Murillo, F. (2011). *La Pretensión de la reposición en la nueva Ley Procesal del Trabajo (N° 29497)*. Recuperado de <https://www.scribd.com/doc/48618808/LA-PRETENSION-DE-REPOSICION-EN-LA-NUEVA-LEY-PROCESAL-DEL-TRABAJO>
- Navarrete, M. (2018). *Estudios de Derechos Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/422896062/La-pretension-de-reposicion-por-el-despido-lesivo-de-derechos-fundamentales-y-la-competencia-del-juez-de-trabajo>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Paredes, L. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal Del trabajo*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7386/DEDpalola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, L. (2018). *La Reposición Laboral En Vía Ordinaria: Cambios Competenciales En La Nueva Ley Procesal Del Trabajo*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; Arequipa, Perú. Recuperado de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7386/DEDpalola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Príncipe, J. (2019). *Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Reposición Por Despido Incausado, En El Expediente N° 2016-02001-LA-05, Del Distrito Judicial Del Santa – Chimbote. 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/11800>
- Rodríguez, S. (2018). *La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL_RodriguezCruzadoMaria.pdf
- Ruarte, G. (2018). *Resumen Laboral*. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/382419147/Resumen-laboral>
- Sandoval, B. (2017). *Órgano competente respecto a la reposición laboral y la vía procedimental según la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497*. (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Cajamarca, Perú. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10312/Tesis_58252.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación (5ta edic). Mexico. LIMUSA
- Toyama, J., & Higa, A. (2011). *La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral*. Lima: Derecho & Sociedad. Asociación Civil. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13175/13788/>
- Toyama, J. (2014). *Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral*. Lima: Ius et veritas. Recuperado <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12146/12711/0>

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencia de Primera y Segunda Instancia del expediente

EXPEDIENTE : 02796-2016-0-2501-JR-LA-01
DEMANDANTE : B
DEMANDADO : A
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO
JUEZ : C
SECRETARIO : D

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

CHIMBOTE, veinticuatro de enero del año dos mil diecisiete. -

VISTOS; los actuados, la Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

1. PARTE EXPOSITIVA:

1.1. La demanda:

Con escrito de folios 12 a 33, **B** interpone demanda contra la **A** sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**.

Por resolución número uno de folios 34/35 se admite a trámite la demanda como proceso abreviado laboral, y se señala fecha para Audiencia Única.

1.2. Audiencia Única:

· **Conciliación:**

Acreditadas la parte demandante, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, y los apercibimientos previstos en el artículo 15° del mismo texto normativo, se frustra la etapa conciliatoria por mantener

ambas partes sus posiciones expresadas en la demanda y contestación de demanda, por lo que se declara agotada la etapa de conciliación, procediendo la jueza a precisar oralmente las pretensiones que son materia del juzgamiento, esto es; **1.** Reposición por despido incausado; **2.** Se deje sin efecto legal la orden que mediante comunicación verbal separa al actor de la institución; **3.** La Reposición inmediata y **4.** El pago del costo del proceso.

Seguidamente se verifica en autos se detiene por contestada la demanda y por ofrecido los medios probatorios, acto seguido se corre traslado a la parte demandante, a efectos que verifique su contenido, y se le conceda un plazo para que verifique el escrito, concluido el cual se reinicia la audiencia.

· **Confrontación de Posiciones:**

La parte demandante realiza sus alegatos de apertura en el minuto 00'16" (video 4); mientras que la parte demandada en el minuto 03'59" (video 4) del registro de audiencia.

· **Actuación Probatoria:**

Conforme queda registrado en la grabación de la audiencia, concluidos los alegatos de apertura, se establece como hecho no necesitado de actuación probatoria (minuto 0'26" del cuarto video) la prestación de servicio del actor; debiendo determinarse si corresponde a la reposición al puesto de

labores por despido fraudulento; se admite y actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales.

· **Alegatos:**

Finalmente, se oraliza los alegatos a finales o de clausura de la parte demandada, correspondiendo al estado del proceso a emitir sentencia.

2. PARTE CONSIDERATIVA

De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:

PRIMERO: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; con la que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidas de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte interamericana de Derechos Humanos.

De la actividad probatoria:

SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae, únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hecho no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala;

“ sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria *no* es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues de una carga, pero también de un derecho de las partes”.

De las actuaciones procesales

TERCERO: Si bien en el artículo 12.1 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, se señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas; no obstante, nuestro sistema procesal labora, es mixto, puesto que algunas actuaciones judiciales serán en forma oral y otras e forma escrita, ya que la demanda y contestación de la misma se presentan por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en los artículos 16 y 19 de la Ley N° 29497, además de los establecidos en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral; los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la constestación y se admiten y se actúan en la audiencia del juzgamiento conforme lo dispone el artículo 21 del texto normativo ya citado; así, esta combinación de la oralidad y la escritura se patentiza también en algunas actuaciones procesales.

De los argumentos de las partes procesales

CUARTO: El abogado de demandante en sus alegatos de apertura minuto 0’30” refiere que en mérito al artículo 12 de la Ley Procesal de Trabajo procede a replantar la demanda respecto a los fundamentos de hecho; habiendo interpuesto la demanda de reposición por despido incausado solicitando que se deje sin efecto la orden verbal que se le comunico a su patrocinado y se le reponga a su puesto de trabajo, haciendo extensivo el pago por honorarios profesionales la suma de S/3,000.00 soles; refiere que

ingreso a laborar en la condición de obrero como Agente de la Unidad de Seguridad Ciudadana mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) desde el 01.06.2015 al 31.08.2016, alegando que las labores que realizaba era de naturaleza permanente, y que el día 01 de setiembre del 2016, cuando fue a laboral, se le comunico que ya no laboraba para su empleadora, siendo esta disposición por mandato Superior, habiéndose configurado el despido incausado al actor; indica que no se tenido en cuenta que para que su patrocinado sea despedido tendría que haber una causa relacionado a la capacidad de la conducta de su patrocinado, habiendo realizado labores de obrero Municipal conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades, es decir, que estos están sujetos al Régimen de la Actividad Privada: no se ha tenido en cuenta la sentencia vinculante emitida por la segunda sala de Derecho Constitucional, se ha establecido que el Régimen Laboral de los Obreros Municipales es el Régimen Privado Ley 728, por lo que su patrocinado debió ser despedido por causas relacionadas a su conducta; La demandada en sus alegatos de apertura refiere 4'00" refiere que esta acreditado que el actor ha laborado bajo el Régimen Especial Contrato Administrativo de servicios desde la fecha de Junio del 2015 hasta Agosto del 2016; y que el actor tuvo pleno conocimiento al Régimen al cual estuvo sujeto durante su permanencia, esto es del ejercer sus labores como vigilante, así mismo dichos contratos son válidos ya que el Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamiento sobre los contratos administrativos de servicios recaída en el expediente N° 0002-2010, por lo que no existe desnaturalización de la misma, toda vez que el actor tenia pleno conocimiento del última contrato suscrito , ya que su contrato vencía el 31.08.2016, en virtud de que el 22.08.2016 se le cursa la carta de pre aviso, haciéndole recordar que su contrato no tenia prorroga, por lo que habiéndose vencido su contrato, su representada opto por no renovar el contrato, por lo que no le correspondería la reposición que alega.

De las pretensiones materia del proceso:

QUINTO: A efectos de emitir un pronunciamiento de fondo, se debe tener en cuenta que se estableció como hecho no sujeto a actuación probatoria (minuto 00'26" de video 4) la prestación de servicio del actor,; en consecuencia la pretensión de materia del proceso, es determinar si corresponde la reposición del demandante por despido incausado ; mas costos y costos del proceso; estableciéndose además como pretensión, determinar la contratación a plazo indeterminado; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se Debra enmarcar dentro de los limites de la controversia establecida.

De la Carga de la Prueba

SEXTO: Respecto a las pretensiones, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se instaure a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir, “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 reglas establecidas en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, correspondiéndole al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

Del petitorio implícito

SÉPTIMO: La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la Justicia de la República en la Casación Laboral N°

7769-2013, en su considerando décimo quinto hace referencia a la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido” como un criterio de procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral, la posibilidad de que se pueda debatir la “existencia de una relación laboral de duración indeterminada”, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el caso sub examine, o por aplicación del principio de primacía de la realidad en otros supuestos; como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición (...);” asimismo, en si considerando décimo sexto cita la Casación N° 5796-2013 LIMA NORTE que señala: “en este escenario verificándose que el pedido de reposición sea planteado como pretensión principal “única”, es decir, que no se peticiona nada más que la readmisión en el empleo por vulneración al derecho al trabajo sea por existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento; los argumentos que sustentan el mismo, como los de reconocimiento de relación laboral a tiempo indeterminado, presupuesto a partir del cual corresponde hablar del derecho a la reposición; no es sino parte imprescindible del petitorio de reposición formulado: y en todo sentido, no constituye una pretensión adicional que implique que la demanda deba ser tramitada vía del proceso ordinario laboral donde se permite la acumulación objetiva de pretensiones.”; puntualizando en su décimo séptimo considerando que “(...) este nuevo criterio adoptado permite tramitar vía proceso laboral abreviado las demandas de reposición en los que se discute la existencia de una relación laboral de duración indeterminada; pues no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de los hechos que sustentan el pedido”

OCTAVO: Respecto al petitorio implícito en los procesos de reposición, el pleno Jurisdiccional Nacional Laboral – NLPT realizado en la ciudad de

Lima los días 13 y 14 de setiembre del 2013 arribó a la siguiente conclusión “En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto mas cuando no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.

NOVENO: Al respecto el Magistrado Omar Toledo Toribio señala que: “(...) somos de la opinión que es perfectamente posible que en proceso abreviado laboral se pueda discutir la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o el reconocimiento de la relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición pues se configura un auténtico petitorio implícito que, como hemos sostenido, se trata de un supuesto de flexibilización del principio de congruencia. Este planteamiento reposa en consideraciones vinculadas a los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral implantado con la NLPT, como son la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal, eficacia del proceso, tutela judicial efectiva y razonabilidad.”; siendo así, se tiene que si bien la pretensión principal esta referida a determinar si corresponde la reposición por despido incausado, el petitorio implícito se circunscribe a determinar si existió una relación laboral a plazo indeterminado.

Del Régimen Laboral de los Obreros Municipales:

DECIMO: Antes de emitir pronunciamiento de fondo debemos analizar el Régimen Laboral del Actor, al respecto se tiene que el Artículo 37° de la Ley Orgánica de las Municipalidades Ley 27972 refiere que “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al Régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley, 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”; así mismo debemos tener en cuenta lo dispuesto en la sentencia Casatoria N° 7945-2014-CUZCO, en el cual se hace referencia para los efectos de determinar el régimen laboral de los obreros municipales el informe emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil a Través del Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha cuatro de mayo del dos mil quince en el que se concluye: “(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores” lo cual ello ha constituido precedente vinculante conforme al considerando 4° de la sentencia casatoria en mención; así también debemos precisar que conforme a lo dispuesto en el II pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo del dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral 1.6 del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales que “El Órgano Jurisdiccional competente es el Juez Laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran

bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.

De la Desnaturalización de la Contratación Administrativa de Servicios:

DÉCIMO PRIMERO: Habiéndose determinado que “los Trabajadores que tienen la condición de obreros Municipales se encuentran bajo el régimen de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que en ningún caso pueden ser contratados bajo el Régimen especial de contratación administrativa”; conforme al considerando 4 de la sentencia Casatoria N° 7945-2014-CUSCO, se debe emitir pronunciamiento respecto a los contratos suscritos por el demandante con su ex empleadora; al respecto el demandante afirma haber laborado mediante contrato administrativo de servicios, pero que su Régimen laboral en su condición de obrero sería el de Régimen laboral privado, de acuerdo al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades-LEY 27972, alegando la desnaturalización de los contratos de trabajo de naturaleza determinada, que celebro con la demandada, los cuales han sido sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 1057, que regula los Contratos Administrativos de Servicios – CAS; indicando además que desde la fecha de inicio de su relación laboral con su ex empleadora se ha desempeñado como Agente de Seguridad de la Unidad de Seguridad Ciudadana, habiendo laborado para la demandada bajo la modalidad de Contrato de Servicios Administrativos (CAS), hecho que es corroborado con las copias de las boletas de folios 3/5 y de folios 58 a 109, y por la propia versión de la propia demandada en sus alegatos de apertura, por lo que estando al precedente vinculante, y estando a la condición del actor de obrero, pues dichos contratos suscritos se han desnaturalizados, al encontrarse el actor, bajo el régimen laboral privado Decreto Legislativo 728.

De la Protección contra el Despido Arbitrario

DÉCIMO SEGUNDO: Habiéndose considerado al actor como un trabajador bajo el régimen de la actividad privada, se encuentran reconocidos los derechos y beneficios que le confiere dicho régimen; así la Constitución Política del Perú en su artículo 27° prescribe que. “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, de igual manera, en el artículo 23° de la Carta Magna se establece que el trabajo es un deber y un derecho; bajo estos supuestos, el Decreto Legislativo N°728, ha establecido tres tipos de despido ilegal diseñando un sistema de protección del trabajador de tal forma que algunos supuestos procede la tutela resarcitoria, como es el caso del despido arbitrario y el despido indirecto, en los que solo cabe el pago de una indemnización tasada (artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR), en tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede la reposición o reinstalación del trabajador; de igual manera, el artículo 22° del referido decreto supremo ha establecido las reglas que deben observarse para que el empleador pueda despedir a un trabajador, así “... es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido” , habiéndose tipificado en los artículos 23° y 24° del dispositivo legal antes indicado las causas por las cuales el empleador puede separar justificadamente al trabajador dentro de su centro de trabajo.

Despido Incausado

DÉCIMO TERCERO: Respecto al despido incausado, se puede decir que no se encuentra tipificado en la norma, sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) **Despido Incausado** y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; definiendo a cada uno de ellos o precisando en que situación se configuran, así pues, se produce el denominado Despido nulo cuando se configuran las causales descritas en el artículo 29 del TUO; por otro lado, se produce el **Despido incausado** cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique y por último, se configura el denominado Despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de la relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (fundamento 15).

De las Causales del Despido

DÉCIMO CUARTO: Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “El despido, en los casos y

formas permitidos por la ley” y “La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y formas permitidos por la presente Ley”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada en los cuales se señalan los supuestos de hecho por los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral; esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas.

Del Procedimiento del Despido

DÉCIMO QUINTO: Respecto al procedimiento, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 31° que el empleador debe otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta gravante en que no resulte razonable tal posibilidad, así como que el trabajador puede ser exonerado – por escrito – de su obligación de asistir a su centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudiera corresponderle; asimismo en su artículo 32° señala que la comunicación del despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, no pudiendo invocar con posterioridad una causa distinta de la imputación en la carta de despido.

Del Análisis del despido

DÉCIMO SEXTO: Habiéndose establecido en el considerando décimo primero de la presente sentencia, que el actor había tenido con la demandada una relación laboral de naturaleza indeterminada, correspondía a la demandada señalar la causa justa que motivaba dicho despido, la cual puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, tal como lo establece el artículo 22° del TUO del Decreto Legislativo N°728, aprobado por el D.S.0003-97-TR, sin embargo, de la copia certificada de ocurrencia policial de folios 09, se advierte que el día 01 de setiembre del 2016, al constituirse el actor a su centro de labores no lo dejaron ingresar por cuanto le refirieron que le habían notificado mediante una carta de pre aviso donde se le comunica la no prórroga de su contrato, motivo por el cual no lo dejaron ingresar, pues como se ha indicado líneas arriba el régimen laboral de los trabajadores con condición de obreros municipales como régimen privada, no existe causal de despido, mas aun que no se ha acreditado en autos que su empleadora le haya cursado la carta de pre aviso como lo refiere: de lo que se colige que el despido hecho por la demandada es un despido incausado, pues no se comunico al actor, ya sea de forma verbal o escrita la causa del despido, a efectos que tenga la oportunidad de ejercer su derecho de defensa; por lo que corresponde ordenar la reposición del trabajador al puesto de trabajo que venia desempeñando antes de su despido.

Los Honorarios Profesionales:

DÉCIMO OCTAVO: Para determinar los honorarios profesionales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso 2) Instancias jurisdiccionales, 3) Complejidad de la materia litigiosa, 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte

vencedora; además se debe considerar que el Tribunal Constitucional establece, “(...) las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ellos no solo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad y dificultad de la cuestión debatida, y c) so los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes, siendo así, no corresponde en esta etapa emitir un pronunciamiento, por cuanto no se puede aun evaluar todos los presupuestos para determinar los honorarios profesionales; sino en ejecución de sentencia.

3. FALLA

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Jueza del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

- ✓ Declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por **B** contra la **A** sobre **REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO; ORDENÁNDOSE** a la demandada para que en el plazo de **CINCO DIAS** cumpla con reponer al demandante en el mismo puesto de trabajo o en uno de igual o similar nivel o categoría que venía desempeñando antes de su despido; más el pago de costas procesales que se liquidaran en ejecución de sentencia.
- ✓ Consentida que sea la presente resolución **ARCHIVASE** los actuados en el modo y forma de ley. - Notifíquese

Sentencia de Segunda Instancia

EXPEDIENTE : 02796-2016-0-2501-JR-LA-01
DEMANDANTE : B
DEMANDADA : A
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO
RELATORA : E

SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL TRANSITORIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO

Chimbote, cinco de mayo
Del año dos mil diecisiete. –

VISTA: La causa en audiencia pública, conforme a la Certificación que antecede, efectuada la votación con arreglo a Ley, se procede a expedir la siguiente sentencia.

ASUNTO:

Viene de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha veinticuatro de enero del año dos mil diecisiete, que declara fundada la demanda interpuesta por Juan Carlos Castro Ramírez contra la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote sobre reposición por despido incausado; ordenándose la demanda para que en plazo de cinco días cumpla con reponer al demandante en el mismo puesto de trabajo o en uno de igual o similar nivel o categoría que venía desempeñando ante su despido; más el pago de costos procesales que se liquidara en ejecución de sentencia.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

La demandada con su escrito de folios ciento sesenta y uno a ciento sesenta y siete de autos apela la sentencia, indicando: i). - Que, el A quo ha incurrido en error al afirmar en el fundamento décimo primero, que el actor se encuentra bajo régimen laboral privado Decreto Legislativo N° 728, y por lo tanto sus contratos laborales se han desnaturalizado, al respecto se debe precisar que no se ha tenido en cuenta que la Constitución establece la libertad de contratación la misma que se encuentra reconocida en el numeral 15 del artículo 2° de la Constitución y aunado a ello el inciso 14 del

mismo artículo, siempre que no contravenga las leyes de orden público, que es jurídicamente posible y permisible que tal remuneración sea delimitada en pleno ejercicio de la libertad contractual a través de la autonomía privada de las partes así como lo contempla también en el artículo 1354 del Código Civil. **ii).** - asimismo, precisa que la contratación del actor mediante el régimen de contratación administrativa de servicio no esta prohibido y al ser un régimen de carácter especial y haberse sometido voluntariamente a dicho régimen el actor, no habiendo demostrado lo contrario, se tiene por valido sus contratos administrativos de servicios, los cuales no se han visto desnaturalizados. **iii).** - en cuanto al fundamento décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto considerando, indica que no se ha producido ningún despido arbitrario y mucho menos el actor se encuentra inmerso en la protección contra el despido arbitrario, toda vez que al llegar la fecha de vencimiento de su contrato CAS simplemente su representada optó por no renovar su contrato y dar por concluido el vínculo que mantenía éste con su representada, ello en virtud del artículo 13° del Decreto Supremo N° 075-2008, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:

1. De conformidad con el Artículo 364° del Código Procesal Civil, aplicable al caso en forma supletoria, atendiendo lo dispuesto en la primera disposición complementaria de la Ley N° 29497: *“El recurso de la apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.”* En este sentido se va a proceder a examinar, analizar y pronunciar, sobre cada uno de los fundamentos de la impugnante toda vez que tal se indica en la Casación 1336-96-Piura, (publicada en el Diario Oficial El Peruano de 04/05/1998, Pág. 874): [los poderes de instancia de la alzada está presidida por un postulado que limita el conocimiento del superior, recogido en el aforismo: *tantum appellatum quantum devolutum*, el virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante apelación de los agravios que afectan al impugnante. La mirada del Juez se halla limitada, por decirlo así, por la mirilla del principio dispositivo, y no esta en condiciones de ver sino lo que las partes colocan dentro de su campo visual contemplado desde esta estrecha abertura.]
2. En este sentido, Javier Arévalo Vela, en su Libro comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala: [El recurso de apelación, cuyo fundamento lo encontramos en el principio de la instancia plural,

consagrado en el Artículo 139° inciso 6 de la Constitución del Estado, consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise la resolución por el inferior a efectos que corrija los vicios y errores que la misma puede contener. La NLPT no precisa sobre alcances del recurso de apelación, sin embargo, dado su carácter revisorio se persigue a través del mismo que un órgano de mayor jerarquía al que ha emitido la resolución impugnada, la evalúe tanto en lo relativo a los hechos como al derecho, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.] es bajo estos parámetros, que se va a proceder a evaluar los argumentos impugnatorios de la demanda.

3. De los actuados se tiene que el presente proceso seguido por el demandante Juan Carlos Castro Ramírez, el mismo acudió ante el Primer Juzgado de Trabajo, en busca de tutela judicial, efectiva, contra la demandada Municipalidad Distrital d Nuevo Chimbote, a la cual demandó reposición por despido incausado con la finalidad que se deje sin efecto la ilegal orden que mediante comunicación verbal se separa la institución y se ordene la reposición inmediata a su puesto de trabajo. Efectuada la tramitación de esta demanda, conforme a las reglas del proceso abreviado establecidas en la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, después de todo, la señora Juez, del Primer Juzgado de Trabajo, expidió sentencia, con la cual fallo declarando fundada la demanda interpuesta por Juan Carlos Castro Ramírez contra la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote sobre reposición por despido incausado; ordenándose a la demandada para que en plazo de cinco días cumpla con reponer al demandante en el mismo puesto de trabajo en uno de igual o similar nivel o categoría que venía desempeñando antes de su despido; mas el pago de costos procesales que se liquidaran en ejecución de sentencia.
4. Respecto a los extremos apelados, **la demandada** refiere que el A quo ha incurrido en error al afirmar en el fundamento décimo primero que el actor se encuentra bajo el régimen laboral privado Decreto Legislativo N° 728 y por lo tanto sus contratos laborales se han desnaturalizado, al respecto debe precisar que no se ha tenido en cuenta que la Constitución establece la libertad de Contratación, la misma que se encuentra reconocida en el numeral 15 del artículo 2° d la Constitución, y aunado a ello el inciso 14 del mismo artículo, siempre que no contravenga las Leyes de orden público, que es jurídicamente posible y permisible que tal remuneración (debería decir contratación) sea delimitada en pleno ejercicio de la libertad contractual a través de la autonomía privada de las partes así como lo

contempla también en el artículo 1354 del Código Civil. De la revisión de los medios probatorios, tales como las boletas de pago (fs. 03 a 05 de autos), Parte Diario (fs. 06 a 08 de autos), Informe Laboral (fs. 57 de autos), Contratos Administrativos de Servicios (fs. 59 a 109 de autos), Planilla de Personal Contratado Administrativo de Servicio (fs. 110 a 124 de autos) se tiene que el demandante se ha desempeñado como Agente en el Área de Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, desde el 01 de Junio de 2015 al 31 de Agosto del año 2016, bajo contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057).

5. Considerando ello, se debe precisar que el Tribunal Constitucional, en diversas sentencias, tal como la recaída en el Expediente N° 02270-2012-PA/TC, ha precisado: [Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (SSTC N.os 03334-2010PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros).] lo que nos permite concluir que, el demandante desde la fecha que ingreso a laborar para la demandada, tuvo la calidad de obrero municipal, por lo que le corresponde ser considerado como tal, debiéndose determinar a que régimen laboral debe pertenecer, así como que derechos le confiere la Ley.
6. Al respecto, en el artículo 37° de la Ley N° 27972, “Ley Orgánica de Municipalidades” se ha precisado: [*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*], de lo cual podemos inferir de manera clara que, habiéndose desempeñado el demandante como Agente de Seguridad, por ende, tener la calidad de obrero, solo podía estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), percibiendo los derechos y beneficios que la ley le otorga, y siendo que en el caso de autos, ha quedado mas que acreditado que la demandada hizo suscribir al demandante, contratos administrativos de servicios, los cuales resultan ser del todo válidos, puesto que pertenecen a un régimen laboral especial, conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC]: [De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de

contratación laboral para el sector público , el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco Constitucional.]; sin embargo en el caso del demandante, quien se ha des4empeñado como obrero municipal, dicho régimen laboral no le resulta aplicable, más aun considerando que al incorporarlo bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

7. Considerando todo lo a mencionado, se tiene que el demandante desde el inicio de su relación laboral, siempre estuvo sujeto a una relación de duración indeterminada, tal y conforme ha sido precisada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO: [*teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcance del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°278, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (...)], correspondiendo entonces, reconocer una relación laboral a plazo indeterminado entre el demandante y la demandada desde el **01 de Junio del año 2015.***
8. Si bien la demandada señala que tiene la libertad de contratar, puesto que dicha facultad le confiere la Constitución, cabe precisar que ello debe hacerlo respetando lo establecido dentro de cada normatividad, y teniendo en cuenta que la Ley que regula, resulta ser mas clara que al establecer que los obreros municipales se encuentran bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), se entiende que el actuar de la misma, no es más que con la finalidad de desconocer todos los derechos y/o beneficios que la ley confiere a los obreros municipales, por lo que siendo esto así, y considerando que la demandada apelante no tienen algún otro argumento válido que pueda rebatir lo ya precisado, este argumento de apelación, también deviene infundado.
9. La demandada apelante, en cuanto al fundamento décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto considerando, precisa que debe indicar que no se ha producido ningún despido arbitrario y mucho menos el actor se

encuentra inmerso en la protección contra el despido arbitrario, toda vez que al llegar la fecha de vencimiento de su contrato CAS simplemente su representada optó por no renovar su contrato y dar por concluido en vínculo que mantenía este con su representada, ello en virtud del artículo 13° del Decreto Supremo N° 075-2008, Reglamento del Derecho Legislativo N° 1057. Al respecto, se debe tener en cuenta que, en el caso de autos, ya ha quedado más que acreditada la relación laboral a plazo indeterminado que tenía la demandada con el demandante, al haber suscrito contratos administrativos de servicios con este, con la única finalidad de encubrir una relación laboral, por lo que el actor teniendo la condición de trabajador permanente de la demandada, no podía ser despedido sin mediar causa justa, y siendo que en el presente caso, la demandada despidió sin mediar causa justa, y siendo que en el presente caso, la demandada despidió al demandante alegando vencimiento de contrato, vulnerando así con lo establecido dentro del artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: [para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido], corresponde ordenar la reposición del mismo, al haber sido víctima de un despido incausado, por lo que siendo esto así; este argumento de apelación también deviene en infundado.

Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitoria, de Conformidad con lo dispuesto en el párrafo “a” del inciso 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 29497, y del artículo 42 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 017-93-JUS:

RESUELVEN:

1. Declara **INFUNDADA** en todos sus extremos la apelación de la demanda interpuesta con su escrito de folios ciento sesenta y uno a ciento sesenta y siete de autos, en consecuencia, **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha veinticuatro de enero del año dos mil diecisiete, que declara **fundada** la demanda interpuesta por **B** contra la **A** sobre reposición por despido incausado; ordenándose a la demandada para que en plazo de cinco días cumpla con reponer al demandante en el mismo

puesto de trabajo o en uno de igual o similar nivel o categoría que venia desempeñando antes de su despido; mas el pago de costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia, con todo lo demás que contiene, extremos no apelados.

2. **DEVUELVA** los actuados a su Juzgado de Procedencia. – F , Juez Superior Provisional.

S.S.

X

Y

Z

Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de los plazos	Claridad de las resoluciones	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
PROCESO EN ESTUDIO	Según Machicado (2009), son los lapsos, establecidos en la ley, fijados por los jueces o convenidos por las partes para la realización de los actos procesales.	León (2008), menciona, es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas (en latín) o en lenguas extranjeras como el latín.	Este principio exige que los medios probatorios ofrecidos guarden una relación lógico-jurídica con los hechos que sustentan la pretensión o la defensa, de lo contrario, no deben ser admitidos en el proceso o procedimiento.	Por idoneidad entendemos que es “capacidad o capacitación para el desempeño de un cargo o función”. (Osorio, 2010, p.489) La calificación jurídica “en el derecho penal es la determinación del tipo o categoría del delito que corresponde al hecho u omisión que se trata de castigar”. (Enciclopedia jurídica, 2014)

Anexo 3. Declaración de compromiso ético

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 acción de amparo por pensión de viudez en el Expediente N-| 01109-2016-0-2501-JR-CI-03, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Administración de Justicia en el Perú*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.* Chimbote, diciembre del 2020.

Tesista: Elmer Estuardo
Código de estudiante:



DNI N° 18209022

Avalos Ramírez
0106140091

Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X	X										
6	Redacción de la revisión de la literatura.							X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X	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

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
· Impresiones	50.00	1	50.00
· Fotocopias	45.00	1	45.00
· Empastado	5.00	2	10.00
· Papel bond A-4 (500 hojas)	15.00	1	15.00
· Lapiceros	0.5	2	1.00
Servicios			
· Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total	170	9	221
Gastos de viaje			
· Pasajes para recolectar información	5.0	6	30.00
Sub total	175	15	251
Total de presupuesto desembolsable	175	15	251
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
· Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
· Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
· Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
· Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total	155	11	400.00
Recurso humano			
· Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total	218	15	252.00
Total presupuesto no desembolsable	218	15	652.00
Total (S/.)	393	30	903.00