



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL
EXPEDIENTE N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02;
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE, 2021.**

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

AUTORA

GAMEZ LOPEZ, EDITH

ORCID: 0000-0001-7472-9070

ASESOR

CHECA FERNANDEZ, HILTON ARTURO

ORCID: 0000-0003-3434-1324

CHIMBOTE – PERÚ

2021

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE REPOSICIÓN
POR DESPIDO INCAUSADO EN EL EXPEDIENTE N° 00253-
2016-0-250-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA -
CHIMBOTE, 2021.**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Gamez Lopez, Edith

ORCID: 0000-0001-7472-9070

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

ASESOR

Checa Fernandez, Hilton Arturo

ORCID: 0000-0003-3434-1324

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Presidente

Conga Soto, Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Miembro

Villar Cuadros, Maryluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

Miembro

HOJA DE FIRMA DE JURADO DE TESIS Y ASESOR

Dr. Ramos Herrera, Walter

Presidente

Mgtr. Conga Soto, Arturo

Primer Miembro

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz

Segundo Miembro

Mgtr. Checa Fernández, Hilton Arturo

Asesor

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios ya que bendice mi vida y me guía por buen camino y también me da fortaleza para enfrentar los momentos difíciles que a veces la vida nos plantea y que gracias a que está conmigo puedo lograr mis objetivos.

También quiero agradecer a mis padres por estar conmigo en todas las metas que me propongo y por brindarme su apoyo siempre y también por creer en mis expectativas.

Agradezco también a todos los docentes de mi Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote que hicieron posibles que pudiera concluir la presente investigación, ya que con sus múltiples apoyos y conocimientos que me brindan día a día logran que pueda ser un gran profesional.

Edith Gámez López

DEDICATORIA

Esta investigación se lo dedico primeramente a mi madre, que ha sido una de las personas que ha estado a mi lado apoyándome y alentándome para lograr mis metas y así poder ser la abogada que planeo ser.

A mis hermanos y padre por estar conmigo cuando los necesito, así como también brindarme todo el apoyo necesario para esta etapa, por inculcarme los valores para ser una buena persona.

Edith Gámez López

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; segundo juzgado laboral, distrito judicial del Santa, Chimbote. 2021?. El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. En cuanto a la metodología, fue de tipo cuantitativo y cualitativo (mixto), en cuanto al nivel fue exploratorio y descriptivo, y su diseño fue no experimental, retrospectivo y transversal.. Los resultados revelaron que por parte del juez se cumplió efectivamente con los plazos que establece la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y en lo que concierne a las partes del proceso, podemos decir que se cumplieron los plazos establecidos en ley, pero por parte de la demandada no cumplió con el plazo para contestar la demanda; se evidenció la claridad de las resoluciones, por demostrar un lenguaje conciso, contemporáneo, y por no demostrar una redacción compleja, los medios probatorios han sido pertinentes, puesto que fueron suficientes y necesarios para demostrar que el trabajador tenía una contratación permanente y por lo tanto le correspondía la reposición por el despido incausado del que fue objeto, y por último, la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar el hecho de la reposición,; por lo que se concluye que se cumplieron los plazos procesales, si hubo claridad de las resoluciones, también hubo pertinencia de los medios probatorios y si hubo idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

Palabras clave: Características, Despido, Proceso y Reposición.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What are the characteristics of the process on reinstatement for wrongful dismissal, in file No. 00253-2016-0-250-JR-LA-02; second labor court, judicial district of Santa, Chimbote. 2021 ?. The objective was to determine the characteristics of the process under study. Regarding the methodology, it was quantitative and qualitative (mixed), in terms of the level it was exploratory and descriptive, and its design was non-experimental, retrospective and cross-sectional. The results revealed that the judge effectively complied with the deadlines established by the New Labor Procedure Law, and as regards the parts of the process, we can say that the deadlines established by law were met, but the defendant did not meet the deadline to answer the claim; The clarity of the resolutions was evidenced, by showing a concise, contemporary language, and by not showing a complex wording, the evidence has been relevant, since they were sufficient and necessary to demonstrate that the worker had a permanent contract and therefore he was responsible for the replacement for the unlawful dismissal of which he was the object, and finally, the legal classification of the facts was suitable to support the fact of the replacement; Therefore, it is concluded that the procedural deadlines were met, if there was clarity of the resolutions, there was also relevance of the evidentiary means and if there was adequacy of the legal classification of the facts.

Keywords: Characteristics, Dismissal, Process and Replacement.

CONTENIDO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
HOJA DE FIRMA DE JURADO DE TESIS Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	vii
CONTENIDO.....	ix
ÍNDICE DE RESULTADOS	xiii
I. INTRODUCCION	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales	6
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	8
2.1.3. Antecedentes Locales	10
2.2. Bases Teóricas	15
2.2.1. La pretensión	15
2.2.1.1. Concepto.....	15
2.2.1.2. Elementos	16

2.2.2. La acción	16
2.2.3. El principio de oralidad	17
2.2.4. El principio de inmediación.....	18
2.2.5. El principio de concentración	19
2.2.6. El principio de celeridad.....	19
2.2.7. Bases Sustantivas.....	20
2.2.8. La estabilidad laboral	20
2.2.9. La prueba en el proceso laboral.....	21
2.2.10. El derecho al trabajo.....	22
2.2.12. El despido	28
2.2.12.1. Clases.....	29
2.2.13. El despido Incausado.....	29
2.2.14. La protección del despido frente a la constitución	31
2.2.15. El proceso laboral	32
2.2.16. El proceso abreviado laboral	32
2.2.16.1. Plazos.....	32
2.3. Marco Conceptual.....	33
III. HIPÓTESIS	34
3.1. Hipótesis General	34
3.2. Hipótesis Específicas.....	34
IV. METODOLOGÍA	35

4.1. Diseño de la investigación	35
4.2. Población y muestra	36
4.3. Definición y operacionalización de variable	36
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
4.5. Plan de análisis	39
4.6. Matriz de consistencia	40
4.7. Principios Éticos	35
V. RESULTADOS	36
5.1. Resultados.....	36
5.2. Análisis de resultados	42
5.2.1. Respetto del cumplimiento de plazos	42
5.2.2. Respetto de la claridad de las resoluciones.....	43
5.2.3. Respetto de la pertinencia de los medios probatorios.....	43
5.2.4. Respetto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial.....	51
Ámbito del recurso de apelación	65
Pronunciamiento de fondo.....	66

Anexo 2. Instrumento de recojo de datos Guía de observación	75
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	76
Anexo 4. Cronograma de actividades.....	77
Anexo 5. Presupuesto	78

ÍNDICE DE RESULTADOS

Tabla N°1 Respecto del cumplimiento de plazos	57
Tabla N°2 Respecto de la claridad en las resoluciones.....	58
Tabla N°3 Respecto de la pertinencia de los medios probatorios	59
Tabla N°4 Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	60

I. INTRODUCCION

El informe de investigación se basó en la línea de investigación “Instituciones del Derecho Público y Privado”, la cual se encuentra establecida en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debemos decir que también se ahondó en lo que concierne a caracterizar como se encuentra la administración de justicia en nuestro país, ya que en la actualidad existe mucha desconfianza con respecto a los encargados de administrar justicia en nuestro país.

Como se sabe los procesos laborales en general son procesos en los cuales se tiene como objetivo resolver situaciones controversiales entre empleadores y trabajadores; sin embargo, muchas veces en este tipo de procesos es totalmente impredecible conocer de antemano (como no ocurre en otras materias) el resultado final del proceso. Ello, estimamos, es debido a la carencia de un código de trabajo en el que se reúnan las normas sustantivas que establezcan con precisión y claridad los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, sean estos pertenecientes al sector privado o público, pues, como es sabido, la normatividad laboral está dispersa en una serie de cuerpos normativos que crean confusión en el operador del derecho y más aún en la población en general, viéndose obligada la judicatura muchas veces a utilizar a la jurisprudencia, que es permanentemente mutable, para resolver y llenar los vacíos de la norma.

En nuestra localidad (Chimbote), como en muchas otras ciudades de nuestro país, existen numerosos trabajadores vinculados al sector privado que cumplen labores de actividad permanente y a través de diferentes modalidades de contratación; así,

podemos observar que los empleados privados están vinculados indistintamente bajo el régimen laboral de la actividad privada (D.L. 728), bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS), y hasta, increíblemente, bajo contratos civiles de Locación de Servicios.

Es así, que muchas de las veces cuando un empleado demanda reposición y otros beneficios derivados de la relación laboral por haber sido despedido incausadamente, argumenta la desnaturalización de su modalidad de contratación y que le alcanza protección contra el despido arbitrario, siendo que ante ello el operador del órgano jurisdiccional (El Juez) se ve en la obligación de analizar y determinar los alcances de la dispersa normatividad laboral referente a la contratación de personal, resultando que muchas de las veces ante casos análogos se obtienen sentencias dispares, situación que no contribuye a un sosiego social debido a la impredecibilidad de las decisiones judiciales en materia laboral, especialmente en lo referente a los servidores de la administración pública y en los casos referidos a la desnaturalización de los diferentes regímenes de contratación.

Es pertinente indicar que, si bien es importante analizar un proceso laboral, tipo en el cual se observa el constante cambio de criterio de las diversas instancias a lo largo del proceso a fin de que la comunidad en general y la población ocupada laboralmente en particular conozcan y entiendan los motivos de ello.

También cabe mencionar que la presente investigación trazó como su objetivo principal la determinación de las características del proceso acerca de reposición por despido incausado, los resultados obtenidos en la investigación arribaron a que si existió un cumplimiento de plazos tanto por parte del juzgador, como las partes

procesales, con respecto a la claridad de las resoluciones se evidenció que si hubo claridad en las resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional, con respecto a la pertinencia de los medios probatorios, si hubo pertinencia, con respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, si hubo idoneidad con respecto a la pretensión planteada.

Dado a todo lo expuesto, podemos decir que la sociedad no tiene confianza a los magistrados al momento en los que estos administran justicia, y lo cual está generando que muchas personas no planteen su pedido cuando un derecho está siendo vulnerado o el cumplimiento de una obligación, ya que la corrupción en la actualidad se observa y sale a flote en todos los medios de comunicación donde se ven involucrados fiscales, jueces y hasta la parte administrativa del ente encargado de administrar justicia.

Asimismo, a fin de investigar la siguiente problemática, se formuló el siguiente enunciado del problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021?

También a fin de responder el enunciado del problema, se trazaron objetivos, teniéndose como objetivo general el siguiente: Caracterizar al proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021

Como Objetivos específicos se plantearon los siguientes: (i) Identificar el cumplimiento de plazos de las partes procesales y el juzgador establecidos según su vía procedimental. (ii) Analizar si el órgano encargado de administrar justicia aplico el principio de claridad en las resoluciones expedidas por este. (iii) Determinar si los

medios probatorios ofrecidos en el proceso fueron pertinentes para sustentar la pretensión solicitada en la demanda. (iv) Analizar si la calificación jurídica dada sobre los hechos fue pertinente para sustentar la pretensión.

La presente investigación realizada se justificó en base a que debido a los problemas los cuales atraviesa nuestra administración de justicia, se procedió a analizar un proceso basado en un expediente judicial, por lo que se determinó cuáles son los problemas que afronta nuestro sistema de justicia, ya que esto servirá tanto a las personas que tengan un proceso judicial con respecto a los temas laborales, así como también a los estudiantes, ya que esta investigación pretende caracterizar un proceso judicial.

Asimismo, el presente trabajo resultaría útil para que el personal de Recursos Humanos de las diferentes entidades de la Administración Pública encargados de la contratación de personal determine una correcta contratación de los trabajadores, por cuanto la controversia en el caso laboral que se analizará en el presente trabajo, como en muchos otros, deriva de la incorrecta contratación laboral que tuvo el demandante, lo cual ocasionó no solo una violación de sus derechos laborales, sino también un largo proceso judicial que le ocasionó un gasto innecesario de recursos de tiempo y dinero, lo cual también ocurrió con la institución demandada y con el propio Poder Judicial, todo lo cual se habría evitado de haber existido una correcta contratación laboral.

También estimo que el presente trabajo va a ser útil para que los estudiosos del derecho laboral, sean estos alumnos de universidades, abogados o aún operadores del órgano jurisdiccional, puedan, con nosotros, analizar la problemática de la falta de uniformidad de las resoluciones jurisdiccionales ante casos análogos, siendo que

entendiendo e identificando la problemática se podrá realizar algunas propuestas de mejora y posible determinación de criterios jurídicos uniformes, que no llenan hasta la fecha aún los plenos jurisdiccionales en materia laboral y la profusa jurisprudencia, que es demasiado cambiante y contradictoria en las diferentes salas de derecho constitucional y social de la Corte Suprema.

Asimismo, con respecto a la metodología utilizada en la presente, en cuanto a su diseño fue no experimental, retrospectivo y transversa, con respecto al instrumento de recolección de datos fue una guía de observación.

Con respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación, se obtuvo que, si hubo cumplimiento con respecto a los plazos procesales, también se evidenció el principio de claridad de las resoluciones, también se encontró pertinencia de los medios probatorios y fue idónea la calificación jurídica de los hechos.

Con respecto a las conclusiones arribadas en el presente estudio, se concluyó que, se identificó que tanto las partes procesales como el juzgador cumplieron en respetar los plazos de la vía del proceso abreviado laboral, con respecto a si se evidenció el cumplimiento del principio de claridad de las resoluciones, observamos que si se evidenció el cumplimiento de claridad, con respecto a las pertinencias de los medios probatorios, se evidencia que los medios ofrecidos por las partes procesales fueron pertinentes para sustentar sus pretensiones, y por último, con respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, se evidencia que si hubo idoneidad de la calificación jurídica.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Marín (2012), Los Ríos, de la Universidad Técnica de Babahoyo, presentó su tesis para optar el título profesional de abogado, con título: “La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”, asimismo, se planteó como objetivo general: Establecer la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales, en cuanto a su metodología utilizada, fue de carácter cualitativa, debido a que estableció las consecuencias, asimismo, concluye que, el descontento de las personas que fueron despedidas de sus trabajos, es total por las normas que regían en las instituciones, ya que estas no daban la seguridad requerida en sus puestos laborales. El derecho del trabajo como parte de la superestructura jurídica de la sociedad siempre estuvo sujeto a vicisitudes propias de la pugna ideológica, los despidos de los trabajadores les tomaron por sorpresa, esta disposición que fue emanada por la Asamblea Nacional. La constitución de la República del Ecuador consagra el derecho a la estabilidad en el trabajo cuando declara que este es un derecho y un deber social. Hay mucha desilusión en las personas que fueron despedidas de sus puestos de trabajo, ya que con ello llevaban el sustento diario a sus familiares, muchos de ellos con mucha desilusión tuvieron que verse obligados a dejar sus cargos.

Navarro (2015), Venezuela, de la Universidad de Carabobo, presentó su tesis para obtener el título profesional de abogado, con título: “La inamovilidad laboral como política del estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la

normativa legal vigente: ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras”, se planteó como objetivo general: Determinar la inamovilidad laboral como política del estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente, asimismo, la metodología utilizada, es de carácter cualitativo, también concluye que, es menester advertir además que la visión Política del Estado Venezolano actual, asegurando al trabajador una posición estable, sin tomar en cuenta su impacto sobre la economía del país, podría ser contraproducente, ya que a diferencia de gobiernos como el de Japón o China, donde se prepara a la gente para trabajos de por vida, el trabajador venezolano es inconstante y variable, tanto con respecto al cargo que busca ejercer en el mercado laboral como con respecto a la experiencia que tiene para ejercerlo. Lo que supondría algunos problemas en el futuro si se siguen implementando estas medidas. Ahora bien, entrando en un juicio de valoración sobre los argumentos muy bien posicionados de los actores laborales en Venezuela se refleja la puesta en marcha por el Estado Venezolano de esta política que al ser evaluada si bien resulta de mayor beneficio en base a unos efectos superiores sobre los trabajadores genera a su vez efectos negativos en las empresas, más aun cuando el Ejecutivo Nacional ha sido frontal en hablar de inversión social y no de gasto social, lo que instruye dentro de sí la disponibilidad política y económica de poder soportar el gasto que por sí mismo trae consigo una medida de inamovilidad laboral.

Silva (2017), Ecuador, de la Universidad Pontificia Católica de Ecuador, presenta su tesis para obtener el título profesional de abogado, con título “Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador”, en la cual se plantea como objetivo general: Establecer la inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador, su metodología arribada es

de tipo mixto, se concluye que, dado que el derecho al trabajo tiene implicancia en el orden público, esto tiene implicancia entonces en que las reglas no pueden ser dejadas de lado por la voluntad de las partes; entonces, de acuerdo al principio de irrenunciabilidad el trabajador está impedido de renunciar a sus beneficios sociales, ello porque el derecho del trabajo se concibió como de orden público.

López (2016), Colombia, de la Universidad Técnica de Babahoyo, presenta su tesis para obtener el título profesional de abogado: “Los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera”, en la cual concluye que, en las diversas empresas los beneficios sociales se orientan en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada que se justifica por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. En la actualidad estos beneficios sociales que ofrece la empresa, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vargas (2017), Lima, de la Universidad César Vallejo, presenta su tesis para obtener el título profesional de abogado, con título: “Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017”, su objetivo fue: Determinar los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017 concluye que, los despidos arbitrarios inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017 debido a que dicha reposición por despido arbitrario es aplicada en un índice de 10.98 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores. Los despidos arbitrarios nulos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017, debido a que dicha reposición por despido arbitrario nulo es aplicada en un índice

de 16.75 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios nulos esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores.

Saldaña (2016), Trujillo, de la Universidad Nacional de Trujillo, presenta su tesis para optar el título profesional de abogado, con título: “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú”, como objetivo general: Determinar los efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú, la metodología aplicada fue de tipo cualitativo, concluye que, la aparición en el mercado de laboral del trabajador eventual o precario, es consecuencia de la aplicación de una normatividad laboral flexibilizadora, que se emite como producto de una corriente neoliberal que apunta, principalmente, a desaparecer la estabilidad en el empleo; con ello, se debilitan a las organizaciones sindicales y, consecuentemente, el derecho de huelga, condenando a los trabajadores a soportar una suerte de explotación sin alternativas de reclamo. La antes indicada corriente neoliberal, no fue tomada en cuenta ni entendida como tendencia mundial por las cúpulas y dirigencias sindicales. Las crecientes formas de lo que se ha dado en llamar la flexibilización laboral, caracterizada por la extensión masiva de la figura del trabajador contratado o eventual, han llevado a que el sindicalismo se vea fuertemente debilitado. En ese sentido, la extensión de la contratación temporal ha sido el marco para el debilitamiento de un sindicalismo que no se renovó.

Casabona (2017) Huancayo, de la Universidad Peruana Los Andes, presenta su tesis para optar el título profesional de abogado, con título: “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” concluye que, se

identificaron los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina que pueden ser aplicados en la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento; los cuales se encuentran contenidos dentro de las circunstancias personales o internas del trabajador con 10 criterios (La edad, grado de sensibilidad, estado de salud, el trabajador como persona pública, carga familiar, los familiares directos con enfermedad o discapacidad, condición económica, pluralidad de ingresos, vulnerabilidad constitucional y concausa); circunstancias externas del trabajador con 4 criterios (Escarnio público al trabajador, condición económica del empleador, intensidad de la gravedad del daño y duración del daño); y circunstancias laborales del trabajador con 4 criterios (Tiempo de servicio, cargo, remuneración y obtención inmediata de un trabajo).

2.1.3. Antecedentes Locales

Cabanillas y Lavado (2020), Nuevo Chimbote, de la Universidad San Pedro, presenta la tesis para optar el título profesional de abogado, con título: “Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020”, como objetivo general fija: Establecer la terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020, su metodología utilizada es de tipo cualitativo, concluyen que, respecto a la vulneración de su estabilidad laboral que enfrentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el 86% de los trabajadores obreros admitieron la vulneración de su estabilidad laboral, el restante 12% no considera vulneración alguna, en este caso la mayoría cuestiona la lógica laboral que explica para

el caso peruano, pues ya que se cuenta con un sistema legal de seguridad en el trabajo, que podría describirse como de absoluta seguridad laboral a lo largo de este tiempo tras consecutivas reglas legales y constitucionales que rigen el derecho del trabajador a la seguridad en el trabajo.

Baltodano (2018) en su investigación titulada “Indemnización por Despido Arbitrario”, como objetivo general se fija: Establecer la indemnización por Despido Arbitrario, se concluye que, 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.

Paredes (2018), Arequipa, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en su investigación titulada “La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, establece como objetivo general: Fijar la reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la metodología aplicada fue de tipo cualitativo, concluye que, 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 "el pago de una indemnización. 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).

Arque (2017) en su investigación titulada “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015”, presenta como objetivo general: Determinar la evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015, su metodología es de tipo cuantitativo, se concluye que, los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son: i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

Espinal (2018) en su investigación titulada “El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo” concluye que, el derecho a la estabilidad laboral es un derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador. En la Constitución del Perú de 1993 se ha suprimido

el derecho a la Estabilidad laboral. Históricamente está demostrado que el derecho a la estabilidad laboral siempre ha estado relacionado a situaciones o condiciones sociales y políticas como se dieron en la década de los setenta del siglo pasado. La globalización económica y el neoliberalismo económico no favorecen el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral. El derecho a la Estabilidad laboral tiene un contenido social que favorece a la persona humana como trabajador.

Huanayque (2017) en su investigación titulada “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa”, su objetivo general fue: Analizar los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa, la metodología aplicada fue de tipo cualitativo, concluye que, se ha podido observar que algunos criterios de aplicación del despido fraudulento por parte de los juzgados laborales de la CSJA determinan como pretensión distinta a la reposición la nulidad, la invalidez o la inaplicación de la carta de despido, sin tomar en cuenta que los mismos constituyen categorías jurídicas utilizadas indistintamente por el Tribunal Constitucional para declarar ineficaz el despido fraudulento como también la Corte Suprema ha precisado para sustentar la pretensión de reposición de acuerdo al nuevo marco normativo procesal establecido en el artículo 2.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los principios procesales que en el mismo subyacen.

Catamayo (2017) en su investigación titulada “El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la ley de productividad

y competitividad laboral” concluye que, respetar el principio de causalidad es fundamental para la suscripción de cualquier contrato a plazo determinado, tal como lo ha manifestado el Tribunal Constitucional, pues es aquello que justifica la excepción a la regla de la contratación a plazo indeterminado.

Márquez y Henríquez (2010) en su investigación titulada “La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral”, se fijó como objetivo general: Establecer la protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral, su tipo de metodología fue cualitativa, concluyen que, luego de todo el análisis anteriormente expuesto, pareciera que es posible afirmar que solamente un sistema de tutela efectivo, es el único que permite garantizar la vigencia y respeto de los derechos fundamentales en la relación laboral actual en nuestro país. Las nuevas tendencias propias del derecho del Trabajo, representadas por los fenómenos de globalización, incorporación de nuevas tecnologías y la descentralización productiva, nos sitúan indefectiblemente ante un nuevo desafío: el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Frente a este escenario, en el que prima la eficiencia como eje fundamental y se impone la precarización de la relación laboral, no podemos sino afirmar que la reforma y en particular, la incorporación del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, constituye un gran avance en el cumplimiento del objetivo principal del ordenamiento jurídico procesal chileno, que es la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. La pretensión

2.2.1.1. Concepto

La pretensión podría ser definida como aquel pedido que se realiza ante el órgano jurisdiccional competente, a fin de que este mediante una resolución judicial debidamente motivada y clara se pronuncie a favor del pedido que realiza la parte accionante.

El autor Guimaraes (s.f.) refiere:

La pretensión es, la exigencia de subordinación de un interés ajeno al interés propio, esta exigencia de subordinación, no se manifiesta en un poder que el titular del interés tiene, sino es más bien un acto, es decir, «algo que el titular del interés hace, y no que tiene; una manifestación y no una superioridad de su querer. Pero, para identificarla no basta el hecho de ser un acto y, por ello, una manifestación, necesita ser también una declaración de voluntad, es decir, que, mediante ella, el agente no lleva a efecto, sin más, la finalidad práctica que se propone, o sea el prevalecimiento, sino que declara quererlo obtener. (p.10)

Asimismo, el autor Castaño (2018) nos dice:

Pretensión es el acto de reclamo de una tutela concreta, a la par que acción es el derecho abstracto a una tutela judicial efectiva. Pretensión como una declaración de voluntad, como un acto jurídico procesal, como la plasmación de un querer que se formula como deprecación referida concretamente a un derecho sustancial, ante el Estado, para que reconozca o diga ese derecho contra un demandado, en la sentencia favorable. Debe a su vez mencionarse que la pretensión siempre es un reclamo. (p.12)

De esto podemos concluir que entonces la pretensión es el reclamo de la tutela de un derecho de un individuo a fin de obtener una sentencia favorable.

2.2.1.2. Elementos

El autor Rioja (s.f.) considera que los elementos vendrían a ser los sujetos, el objeto y la causa; decimos que forma parte de la pretensión los sujetos, ya que estos se encuentran conformados por la parte accionante de la pretensión, así como a quien va dirigida ésta; hablamos del objeto de la pretensión cuando estamos aludiendo a lo que persigue el pedido formulado, es decir, cuando un individuo pretende busca alcanzar dicho fin establecido en su pedido y hablamos de causa de la pretensión cuando hacemos referencia a los fundamentos en los que se basa el pedido realizado, ya que en eso sustenta dicho acto.

2.2.2. La acción

Para el autor Rioja (2010) es:

El poder jurídico que tiene todo sujeto derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión; es decir, La facultad de pedir protección jurídica, aspirando el individuo el fin del proceso para cada litigante en particular; pero para el Estado que tiene como fin la paz social, el fin de cada proceso es la sentencia justa. (p.8)

Del mismo modo, el autor Estrada (2015) refiere:

En materia de derecho procesal, la acción es la facultad de impulsar la actividad jurisdiccional, es decir, al ser ejercitada, el Juzgador deberá resolver la pretensión que integra la demanda o escrito jurídico que sea presentado, es claro entonces que la existencia de un derecho subjetivo, se puede derivar una pretensión y, de la existencia de la pretensión, se puede llegar a la acción, como

una de las formas de hacer valer la pretensión. (p.5)

De esto, podemos extraer entonces y decir que la acción deriva de la pretensión, dado que cuando existe una pretensión, para hacerla valer se utiliza el derecho de acción que tienen todos los individuos.

2.2.3. El principio de oralidad

Cabrejos (2020), nos dice que:

La oralidad en derecho hace referencia a que los actos que se realizan en un proceso se llevan a cabo a voz viva, es decir, dichos actos serán realizados de forma oral a fin de que haya entre las partes un mayor entendimiento y así lograr una reducción de las piezas escritas. (p.55)

La oralidad en el proceso laboral es un principio rector, ya que este principio es inspirador, es decir, es un principio fundamental en los procesos laborales, también debe decirse que tanto la oralidad y la escritura coexiste en un mismo sistema jurídico, podemos también hacer alusión que en la relación de los análisis la escritura, la oralidad y otras formas de transmitir el pensamiento y otros datos de la realidad se encuentra una evidente confusión entre los conceptos de oralidad y audiencia.

La autora Alberca (s.f.) refiere:

El principio de oralidad debe entenderse como la necesidad procesal de comunicarse verbalmente de manera eficiente y eficaz, y para ello, el contenido del mensaje debe ser conocido y entendido por su emisor y su receptor. (p.12)

Del mismo modo, el autor Machicado (2015) nos dice:

El nuevo proceso laboral vigente en nuestro país desde el 2010 tiene como sustento básico a los principios de oralidad y concentración. Este modelo

significa un cambio de estrategias en el modo de ejercer la defensa por parte de los abogados y, también, la forma de resolver los conflictos laborales por parte de los jueces. Ahora estos tienen la obligación de emitir la sentencia durante la audiencia. (p.21)

2.2.4. El principio de inmediación

En cuanto a la naturaleza jurídica de la inmediación procesal, debemos destacar que, un sector minoritario de la doctrina diferencia a los Principios de las peculiaridades del proceso laboral. Así, se establece que los primeros son generales, informan e inspiran los preceptos legales y constituyen el armazón del proceso laboral, siendo admitidos como Principios; la Veracidad, el protector, la Equidad, etc. En cambio, los segundos actúan en determinadas diligencias procesales, no orientan la aplicación de una norma y agotan su actuar en determinados actos procesales (Toyama, 2014).

El autor Machicado (2016) nos dice:

Los trámites de las actuaciones procesales deben ser inmediatos. Y ello supone que el juez es el único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales. Debe estar presente en las audiencias y en la actuación de pruebas si luego quiere pronunciar sentencia. (p.25)

Por otro lado, los autores Cevallos, Alvarado y Astudillo (2017) refieren:

La inmediación o inmediatividad forma parte de los principios que rigen al ordenamiento laboral, ello derivado, a no dudarlo, de la naturaleza singular que caracteriza a esta rama del Derecho. En este sentido, por Principios del Derecho entendemos las directrices que justifican el carácter racional de un ordenamiento y que "informan e inspiran directa o indirectamente una serie de

soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de normas, la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.
(p.50)

Del mismo modo, la autora Romero (2012) nos dice:

En cuanto a la naturaleza jurídica de la intermediación procesal, debemos destacar que, un sector minoritario de la doctrina diferencia a los Principios de las peculiaridades del proceso laboral. (p.32)

2.2.5. El principio de concentración

De acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo el principio de concentración pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral.

El autor Gallo (s.f.) refiere:

El principio de concentración, en virtud del cual “el proceso laboral reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos que los separen”; la importancia de dicho principio en la NLPT es que permitirá que tras la unidad de la audiencia, el juez pueda resolver el conflicto en un tiempo cercano que permita estar vivo en su memoria lo acontecido respecto a los principales actos procesales; siendo además, que la concentración, también coadyuva a la celeridad (p.30)

2.2.6. El principio de celeridad

El autor Quintero (2015) refiere:

A través de la celeridad, se busca brindarle a los justiciables una decisión en el

momento oportuno, por lo que en virtud a este principio “el proceso laboral debe gozar de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación”, ello, además contribuye a la legitimación de la administración de servicio de justicia frente a la sociedad. (p.78)

Gallo (s.f.), nos dice que:

Es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. Celeridad implica: i) plazos más cortos; ii) preeminencia de actuaciones orales sobre las escritas; iii) mecanismos alternativos de solución de conflictos. (p.15)

2.2.7. Bases Sustantivas

2.2.8. La estabilidad laboral

El autor Jasso (2014) nos dice que:

La estabilidad laboral es un tema que ha generado siempre polémica en los diversos países del mundo como en el Perú, sean los trabajadores, o empleadores, siempre será agenda pendiente de esclarecer, los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral, más que todo que esta sea absoluta, por el contrario, los empleadores desearan que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador. La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. (p.90)

Del mismo modo, el autor Toyama (2016) explica que:

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a

que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador. Nuestra Constitución prevé que la “Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. En consecuencia, la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario. En nuestro ordenamiento no existe un régimen expreso de estabilidad laboral absoluta establecido en la Constitución; sin embargo, sobre este punto nos referiremos más adelante a la posición del TC sobre los despidos en nuestro sistema jurídico y la tutela que les ha brindado este organismo. (p.55)

La estabilidad laboral consiste en aquel derecho que le es reconocido al trabajador para que pueda permanecer de manera estable en el cargo que desempeña, es decir, le otorga protección al despido sin causa debidamente justificada y en este caso se le es reinstalado a su puesto de labores, también debe decirse que la estabilidad laboral, que es la principal expresión de dicho principio, se traduce en una enfática prohibición a los despidos arbitrarios, en caso de ser violado el derecho, sólo se repararla plenamente con la restitución del empleo y no con una indemnización.

2.2.9. La prueba en el proceso laboral

Orrego (2019) dice que, *“la prueba es la actuación procesal que realizan las partes, para de esa forma poder acreditar los hechos que alegan tanto en su demanda, como en la contestación, entonces lo que se pretende con la prueba es dar veracidad a un hecho, para que mediante ésta el juzgador pueda resolver sobre los puntos*

controvertidos.”

En cuanto a la valoración de la prueba podemos decir que hace alusión a los criterios de verdad y probabilidad que la jurisprudencia, los plenos supremos o nacionales han establecido de modo uniforme y reiterado en la valoración probatoria de casos comunes, los cuales permiten que el juicio probatorio sea predecible y transparente. Podemos decir, que se necesita establecer un umbral o estándar a partir del cual aceptáramos una hipótesis como probada; o, también definir que los estándares probatorios no son sino las expectativas pre establecidas de comportamiento generalizado en los jueces, al analizar y estimar las pruebas para casos tipo, cuyos resultados son los esperados por los justiciables, conforme a los precedentes (Corrales, 2018).

Para el autor López (2017) menciona: “La prueba, en Derecho, es todo motivo o razón aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley para llevarle al juez al convencimiento de la certeza sobre los hechos discutidos en un proceso”. (p.30)

Por otro lado, la autora Alvarado (2019) refiere:

Una prueba es un hecho o evidencia, una razón o argumento, utilizado para demostrar la verdad o la falsedad de algo, de una acción, una tesis, una teoría.

Una prueba puede ser también aquel experimento o ensayo que se hace para saber cómo va a resultar algo o para comprobar el funcionamiento de una cosa..

(p.18)

2.2.10. El derecho al trabajo

El autor Kurczyn (2015) refiere:

Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al

empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
(p.50)

Por otro lado, el autor Paredes (s.f.) nos dice:

Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos..
(p.55)

Podemos decir que el derecho al trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”. Sin embargo, la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características: (i) Trabajo humano; (ii) productivo; (iii) por cuenta ajena; (iv) libre; y (v) subordinado²⁰. De este modo, sólo aquellas relaciones contractuales de índole jurídico económicas que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional.

Del mismo modo, Landa (2014) precisa que, el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad.

Cabe mencionar también que los artículos 6° y 7° del Protocolo Adicional a la Convención Interamericana de Derechos Humanos, que conforme a lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria del texto constitucional, sirven de base para la interpretación de los derechos constitucionales; los artículos mencionados disponen:

Artículo 6°. - Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7°. - Condiciones justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

1.- Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...)

2.- La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. “En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la

readmisión en el empleo o a cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional; (...).”

Este doble contenido del derecho al empleo ha sido acogido por la doctrina, los instrumentos internacionales y la interpretación constitucional. En este sentido, pueden encontrarse tres aspectos y no dos: "en el derecho al trabajo constitucionalmente diseñado aparecen individualizados tres aspectos: en primer término, la pretensión protegida por el propio texto constitucional de conseguir una ocupación; en segundo lugar, la garantía de un puesto de trabajo adecuado y, finalmente, un puesto estable".

En su primera acepción, de acceder a un puesto de trabajo, es necesario articular esta disposición con la opción constitucional por la economía social de mercado, de libertad de trabajo y de libertad de empresa contenidos en los artículos 58° y 59° de la Constitución, preceptos que enlazados con el derecho al empleo proyectan una política de empleo que precisamente permite desarrollar las condiciones para que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de trabajo.

La segunda acepción, garantía de un trabajo adecuado no es nueva en el derecho del trabajo y confluyen aquí el principio protector como exigencia de seguridad en el trabajo y el derecho a una ocupación efectiva y adecuada.

El tercer aspecto se vincula directamente con el derecho a la estabilidad laboral e incluso con las expresiones del principio de continuidad.

En mi opinión, la construcción del Tribunal Constitucional se basa en una distinción entre el contenido esencial del derecho al empleo y el de la protección contra el despido arbitrario, que sólo podría ser modificada por el propio Tribunal o en una nueva fórmula constitucional, pues para el Tribunal la prohibición y los efectos del

despido libre no forman parte del contenido esencial del artículo 27° (protección contra el despido arbitrario) sino del artículo 22° (derecho al empleo).

2.2.11. El contrato de trabajo

Francia, (2015) dice que: “Es el acuerdo entre dos partes que origina un vínculo legal, el cual brinda seguridad y protección jurídica a cada una de las partes, esta establece los derechos y obligaciones de la relación laboral.”

Para el autor Reynoso (2018):

Un contrato individual de trabajo es un acuerdo de ámbito privado por el que una persona física pacta con la empresa las características de la relación laboral por cuenta ajena, respetando las condiciones mínimas estipuladas en el convenio colectivo correspondiente a la empresa o al sector de la actividad en cuestión. (p.54)

El autor Reynoso (2018) nos dice:

El contrato de trabajo como institución básica no sólo del Derecho del Trabajo, sino también de la economía en el mundo, ha sido puesto de manifiesto y planteado desde diversos ángulos. Así por ejemplo para ciertos enfoques sociológicos, el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que, a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra. (p.30)

Por otra parte, el autor Rodríguez (2015) refiere:

El contrato de trabajo, coexiste con diversas modalidades negociales que

implican, de igual modo, la prestación personal de servicios al margen del Derecho del Trabajo. Obviamente, el hecho de que estas modalidades de prestación personal de servicios no laborales, según algún sector de la doctrina, se encuentren reguladas por instrumentos normativos ajenos a la legislación del trabajo, explica las severas dificultades de armonización que se suelen suscitar en la práctica al momento de calificar su naturaleza jurídica. (p.20)

El contrato de trabajo puede ser definido como aquel acuerdo voluntario entre partes, ya puede ser entre una persona natural y una persona jurídica o entre ambas personas naturales, que genera un conjunto de derechos y obligaciones creando un vínculo laboral; también cabe resaltar que para que pueda decirse que existe un contrato de trabajo debe haber tres elementos esenciales, como la prestación personal de servicio, la subordinación y remuneración.

En nuestro país encontramos varios tipos de contratación, entre ellos los más habituales son:

- **Contrato a plazo indeterminado o indefinido:** Este tipo de contrato tiene fecha de inicio, pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano. También podemos decir que el trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por

tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros.

- **Contrato a plazo fijo o determinado:** también llamado contrato sujeto a modalidad, también podemos decir que es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica.

El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado; este tipo de contrato debe celebrarse por escrito y, obligatoriamente, registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. El contrato debe especificar la causa concreta de contratación y fijar una fecha de inicio y final.

2.2.12. El despido

Caurin (2016) menciona que el despido es la finalización del contrato entre el empleado y el empleador; el empleador con esta acción despide y rompe el vínculo laboral con el trabajador, para que no ocupe el puesto donde laboraba en la empresa.

El término del despido puede ser definido como el fin del vínculo o la relación laboral que es una decisión tomada por el empleador, podemos decir que este hecho se puede dar por varias circunstancias; asimismo, podemos decir que es una decisión unilateral que se puede dar por causas objetivas, disciplinarias, colectivas o por fuerza mayor.

Rojas (2014) afirma:

La regulación del sistema de terminación del contrato de trabajo especialmente la del despido general y la del despido arbitrario en particular define la posición de las partes del contrato de trabajo y la posibilidad real de

trabajador de exigir el cumplimiento de las normas laborales. (p.10)

García (2017) precisa que, ante las diferentes y disímiles opiniones que ha originado tal pronunciamiento, resulta importante definir un criterio firme de interpretación y aplicación del régimen de protección contra el despido que, dentro del marco de la sentencia y de su aclaración que en estricto forma parte de la sentencia garantice seguridad jurídica en las relaciones laborales y en la solución de futuros casos judiciales.

2.2.12.1. Clases

Anónimo (2017) refiere:

Los despidos regulados por las sentencias emitidas por el tribunal constitucional peruano, ya que estos los más trascendentes emanados de la labor del Tribunal Constitucional. Teniendo como criterios caracterizadores de dichas clases de despido el hecho que deben plantearse como acción de amparo en la vía constitucional y no ante los jueces laborales ordinarios, siendo su efecto como característica fundamental la reposición del trabajador, los cuales son los siguientes:

- El despido Incausado o Ad Nutum
- El despido Fraudulento
- El despido Represalia
- El despido por Vulneración de Derechos Fundamentales

2.2.13. El despido Incausado

El despido incausado e un despido que se encuentra comprendido en la jurisprudencia, éste se produce cuando el trabajador es despedido por su empleador de

manera verbal o escrita, sin que este último le haya expresado alguna causa de la labor o conducta del trabajador que pueda justificar el despido; debemos hacer mención también que el decreto legislativo 728° sólo establece como despidos al arbitrario y al nulo, por lo que se dispone que por el despido arbitrario se puede solicitar una indemnización y por el despido nulo la reposición, también puede pedirse la reposición por el despido incausado.

Puntriano (2017) refiere:

El Tribunal Constitucional (TC) en los años 2002, 2003 y 2005 cambió las reglas de juego al crear una nueva tipología de despidos (incausado, nulo y fraudulento) señalando que ante los mismo el trabajador puede escoger entre ser repuesto o percibir la indemnización legal. Añadió que no pueden pedir la reposición aquellos trabajadores que ocupan un cargo de confianza en la empresa desde el inicio de sus labores, salvo que hubieran ingresado en un cargo común y luego haber sido promovidos a uno de confianza, en cuyo caso pueden reclamar reposición en el cargo previo; es importante comentar que el TC entiende por despido incausado a aquél que ocurre sin que exista imputación de causa justa de despido, sea el despido verbal o escrito. Despido nulo es el discriminatorio y antisindical ya existente en la ley laboral, mientras que el despido fraudulento es aquel en que se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente. (p.20)

En la actividad laboral, uno de los temas que más se analiza por su incidencia, es el despido de los trabajadores por parte de la patronal, produciéndose la ruptura de las relaciones laborales entre las partes. Al respecto, no nos olvidemos que el inicio

del derecho laboral, desde el punto de vista formal, lo constituye el contrato. En efecto, después de que se ha cumplido el período de prueba, superando la identificación y adecuación servidor-patronal, con el devenir del tiempo, surge una serie de dificultades, que pueden perjudicar la producción de bienes y servicios que repercuten en la vida laboral. Por un lado, si la patronal le pierde confianza al trabajador, se produce una inestabilidad que hay que superarla mediante procedimientos legales; sin embargo, no ocurre ni se recurre a medios idóneos para despedir al trabajador, más bien la patronal utiliza otros motivos que pueden ser ilegales, causando serios perjuicios al trabajador.

2.2.14. La protección del despido frente a la constitución

Devora (2019), nos dice que:

En el ámbito normativo peruano, la Constitución Política abraza el principio de protección frente al despido por medio de la ley. En efecto, la ley es la que determina los alcances de la protección, traduciéndola en el pago de una indemnización, como "única" reparación por el daño sufrido. (p.59)

Asimismo, Cadillo (2020), refiere que:

El despido incausado o sin imputación de causa es aquel que se efectúa de manera verbal o escrita sin expresión de motivo o causa legal.²² Como se explica más adelante, según las propias normas laborales, este despido calificaría como arbitrario, debiendo pagar el empleador a su trabajador la indemnización correspondiente. Sin embargo, el TC ha calificado este despido como nulo, estableciendo la reposición del trabajador en su empleo o el pago de la indemnización por despido arbitrario sólo cuando el trabajador la haya cobrado o iniciado su cobro. (p.38)

2.2.15. El proceso laboral

Arévalo (2005) refiere que:

En un proceso laboral pueden comparecer como partes: el trabajador (persona natural que pone a disposición del empleador sus servicios a cambio de una remuneración) y el empleador (persona natural o jurídica que se encuentra obligado al pago de una remuneración por los servicios que presta el trabajador). (p.15)

2.2.16. El proceso abreviado laboral

En la actualidad los procesos laborales se rigen por la ley 29497-NLPT la cual impulsa la modernidad que se da a través del sistema de la oralidad, pues esta nueva ley se encuentra amparada en los principios de publicidad, contradicción, inmediación y celeridad para que así se ve más rápida la solución de los conflictos laborales lo que busca esta ley solucionar el problema.

En este tipo de procesos se tramitan los procesos de carácter de urgencia, por ejemplo, tenemos cuando el trabajador pretende una reposición a su centro de labores, siempre y cuando ésta se planteé como pretensión única.

2.2.16.1. Plazos

Los plazos según la ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiere que para el plazo del traslado y citación a audiencia única son:

- Después de la admisión de la demanda, se debe realizar el emplazamiento a la parte demandada y ésta debe contestar en el plazo de diez días hábiles.
- Asimismo, el juez deberá fijar fecha para la audiencia única dentro de los 20 y 30 días hábiles siguientes de la respectiva calificación de demanda.

- Y, por último, el juez tiene 5 días hábiles para emitir sentencia y si una de las partes no se encuentra acorde al dictamen tiene un plazo de 5 días hábiles después de notificada dicha sentencia.

2.3. Marco Conceptual

Caracterización: Se refiere a la determinación de las características que se realiza sobre alguien o algo, para poder así, diferenciarlas (Real Academia Española).

Despido: Se refiere a la decisión del empleador sobre el trabajador, para dar fin a la relación laboral, ya sea esta con causa o sin causa alguna (Real Academia Española).

Proceso: Conjunto de actos que se dan en sucesivo, con el fin de lograr una determinada meta (Real Academia Española).

Expediente: Conjunto de documentos correspondientes a un determinado tema o proceso (Real Academia Española).

Principios: Se puede definir como el punto de donde emana algo, es decir, de donde parte algo (Real Academia Española).

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

El proceso judicial sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00253- 2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa, Perú – evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados, que son relevantes.*

3.2. Hipótesis Específicas

- Se evidenció que tanto los sujetos procesales, como por parte del órgano jurisdiccional si se cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
- Se evidenció que las resoluciones que fueron emitidas en el proceso en estudio si evidencian aplicación del principio de claridad.
- Se evidenció que, si existe pertinencia entre los medios probatorios con la pretensión planteada, en el proceso en estudio.
- Se evidenció que, la calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

IV. METODOLOGÍA

4.1. 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 (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (expediente judicial).

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

4.2. Población y muestra

En la presente investigación, no hay muestra, pero si una unidad de análisis, en el concurrente trabajo resalta que los datos a emplearse se identifican con la población que está constituida por todos los expedientes de los distritos judiciales del país, en manera que se utilizan las sentencias judiciales radicadas en los distritos judiciales en el Perú, en cuanto a la muestra se describe al distrito judicial del Santa, realizando el estudio de unidad de análisis del proceso sobre reposición por despido incausado del expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021

Por otra parte, la selección de la unidad de análisis se hizo a través del muestreo no probabilístico.

4.3. Definición y operacionalización de variable

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: Caracterización del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00253- 2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021

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.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción 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>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cumplimiento de plazo</i> • <i>Claridad de las resoluciones</i> • <i>Pertinencia de los medios probatorios</i> • <i>Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada</i> 	<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 estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

4.5. Plan de análisis

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L.y Reséndiz, E (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:

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.

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.

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

Estas actividades se manifestarán desde el momento que se, aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

4.6. Matriz de consistencia

Estos son cuadros del resumen de los elementos básicos de nuestra investigación donde su enunciado de hipótesis es: En el proceso judicial sobre reposición por despido incausado del expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021, espero conocer las características como: el cumplimiento de los plazos durante los procesos en que se encamine con los responsables; si aplican correctamente las normas establecidas para este caso, que garantías dan confianza para del debido proceso si las resoluciones resultaran claras; si los medios probatorios

ayudan a determinar el proceso con la(s) pretensión(es) establecidas con la veracidad calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) requeridas.

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): La matriz de consistencia es el resumen en una tabla, que se muestra a nivel de cinco columnas, donde los cinco elementos básicos del proyecto de investigación aparecen en el resumen: problemas, metas, supuestos, variables e indicadores, y métodos.

Por su parte, Campos (2010) Revela: La matriz de consistencia lógica se expresa en forma integral de sus elementos básicos para promover la comprensión de la consistencia interna que debe existir entre el problema, el objetivo y la hipótesis de investigación.

Cuadro 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Caracterización del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuáles son las características del proceso reposición por despido incausado en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar el cumplimiento de plazos en el proceso judicial en estudio. ○ Identificar la claridad de las resoluciones judiciales en el proceso judicial en estudio. ○ Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas. ○ Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada. 	<p>Hipótesis General: El proceso judicial reposición por despido incausado en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021- evidenció las siguientes características: <i>cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.</i></p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se evidenció que tanto los sujetos procesales, como por parte del órgano jurisdiccional si se cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio. • Se evidenció que las resoluciones que fueron emitidas en el proceso en estudio si evidencian aplicación del principio de claridad. • Se evidenció que, si existe pertinencia entre los medios probatorios con la pretensión planteada, en el proceso en estudio. • Se evidenció que, la calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio. 	<p>Caracterización del proceso reposición por despido incausado en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021</p>	<p>TIPO: - Cuantitativo - Cualitativo</p> <p>NIVEL: - Exploratorio - Descriptivo</p> <p>DISEÑO: - No experimental - Retrospectivo - Transversal</p> <p>TÉCNICAS: - Análisis - Observación</p> <p>INSTRUMENTO: - Guía de observación</p>

4.7. Principios Éticos

Según el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, el trabajo de investigación se basará en:

El principio de protección a la persona, el cual se define como “todo ser humano en el campo de su proceso de investigación es un fin y no el medio, y como tal necesita todo tipo de cuidado y de la reversa”. (p.2)

Asimismo, el principio de justicia, el cual “es el principio en el que el juzgador aplica respetando todos los valores morales y éticos de forma equilibrada por algún hecho cometido o requiere la sociedad” (p.3).

Finalmente, el principio de integridad científica que “es una actividad de investigación rigurosa que resulte confianza, sobre los conflictos de interés, sean daños o riesgos que puedan acarrear para quienes se hallan en este proceso”. (p.4)

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

TABLA N° 01 - DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS

SUJETOS PROCESALES	ACTO PROCESAL BAJO ANALISIS O (ETAPA PROCESAL)	BASE PROCESAL PERTINENTE	CUMPLE	
			SI	NO
JUEZ	ADMISIÓN DE DEMANDA – EMPLAZAMIENTO AL DEMANDADO	ART. 48, inciso “a” y “b” de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N°29497)	X	
	AUDIENCIA ÚNICA	ART. 48, inc. “c” de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N°29497)	X	
	SENTENCIA	ART. 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N°29497)	X	
PARTE DEMANDANTE	ACTUADO PROCESAL PERTINENTE (DEMANDA)	ART. 424 Y 425 DEL CPP. (BASE PROCESAL)	X	
PARTE DEMANDADA	ACTUADO PROCESAL PERTINENTE (CONTESTACIÓN)	ART. 48, inciso “b” (BASE PROCESAL)		X

FUENTE: Expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021.

INTERPRETACIÓN:

1. En el expediente judicial en estudio, sobre reposición por despido incausado, siendo un proceso laboral tramitado por la vía del proceso abreviado laboral acorde al Capítulo II de la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley N° 29497).

2. Se presentó la demanda el día 27 de enero del 2016.
3. “Se declaró admisible la demanda sobre reposición por despido incausado por la vía del proceso abreviado laboral, siendo un proceso con una sola pretensión.” Pero no cumplió con el plazo procesal para la admisión de la demanda que son solo 5 días hábiles (art. 17-NLPT).
4. La demanda reúne los requisitos de admisibilidad y procedibilidad de acuerdo al art. 424° y 425° del código procesal civil, tal y como lo regula el art. 48° de la NLPT (Ley N° 29497) el juez cumplió con el plazo requerido por la norma, para admitir la demanda y emplazarla a la parte demandada.
5. En cuanto a la parte demandada si cumplió de acuerdo al plazo para la contestación, ya que fue notificado el de 15 de marzo por lo tanto lo establecido en el art. 48-B de la Nueva ley procesal del trabajo que solo hay plazo 10 días hábiles a luego de darse el emplazamiento de la demanda y su notificación correspondiente.
6. En la audiencia única si se cumple el plazo procesal como lo establece la NLPT en el art. 48-C, pero el demandante llego sin su abogado, esto hizo que el juez, re programe la audiencia el día 13 de abril, (está dentro de los 30 días hábiles para la reprogramación art.49 inc. 2-NLPT).
7. En cuanto a la emisión de la sentencia regulada por el artículo 49° de la NLPT (Ley N° 29497) el juez cumplió con el plazo para la emisión de la sentencia.

TABLA N° 02 - DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
RESOLUCION N°1	ADMISORIO DE DEMANDA	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	
RESOLUCION N°2	SENTENCIA	-COHERENCIA Y CLARA -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	
RESOLUCION N°6	SENTENCIA DE VISTA	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	

FUENTE: Expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021.

INTERPRETACIÓN:

- ❖ En el proceso en estudio, de las resoluciones antes mencionadas, se puede observar que dichas resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional fueron emitidas de manera congruente, clara, precisa y acorde al proceso; por lo tanto, se puede decir que se observa que, si hubo aplicación del principio de claridad en las resoluciones judiciales, ya que se observa que tanto las resoluciones emitidas por el segundo juzgado laboral, así como la sala laboral permanente estuvieron adecuadamente motivadas, es decir se observa el principio de claridad, asimismo no se observa mucho tecnicismo, ni frases complejas que delimiten su entendimiento, tampoco se observa frases en latín.

**TABLA N° 03 - DE LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS
EMPLEADOS**

MEDIOS PROBATORIOS	CONTENIDO DE RESOLUCIÓN	CRITERIOS	RESPUESTA	
			SI	NO
DOCUMENTALES	<p align="center"><u>PARTE DEMANDANTE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - CONTRATOS MODALES DE TRABAJO - BOLETAS DE PAGO - CONSTATACIÓN POLICIAL - DECLARACIÓN DE PARTE <p align="center"><u>PARTE DEMANDADA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - (7) LIQUIDACIÓN DE DEPÓSITO DE CTS - LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES - RESUMEN DE REMUNERACIONES PERCIBIDAS 	<ul style="list-style-type: none"> - PERTINENCIA - CONDUCTENCIA - UTILIDAD 	X	

FUENTE: Expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021.

INTERPRETACIÓN:

Con respecto a los medios probatorios ofrecidos, la parte demandante ofreció como medios probatorios los contratos modales de trabajo, boletas de pago, la constatación policial realizada cuando fue despedido y realizó una declaración de parte, se puede decir que estos medios probatorios si fueron pertinentes, dado que en cuanto a los contratos modales sirvieron para ver que esta contratación por su naturaleza se encontraba desnaturalizada en cuanto a las boletas de pago estas sirvieron para probar la relación laboral y verificar la remuneración que percibía el trabajador y la constatación policial para probar el hecho del despido; con respecto a la demandada, ésta ofreció como medios de prueba siete liquidaciones de depósitos semestrales de CTS, una liquidación de Beneficios Sociales de fecha y un resumen de remuneraciones, queriendo probar con esto que no ha habido despido alguno, ni menos de la forma como lo plantea el actor, en razón de haberse acreditado en forma fehaciente que el mismo

nunca fue despedido del trabajo, sino que el cese de sus labores obedeció única y exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo suscrito con aquel.

TABLA N° 04 - DE LA CALIFICACION JURIDICA

DESCRIPCION DE HECHOS	CALIFICACIÓN JURIDICA	BASE LEGAL	CUMPL E	
			SI	NO
REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO	FUNDADA	ARTICULO 77° Y 64° DEL DECRETO SUPREMO N° 003- 97-TR (TUO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDA D LABORAL)	X	

FUENTE: Expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote, 2021.

INTERPRETACIÓN:

- ❖ El juez de primera instancia basó su fundamentación en los artículos 77° y 64° del decreto supremo N° 003-97-TR (Tuo de la ley de productividad y competitividad laboral), en donde se encuentra regulado los criterios para determinar que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada.
- ❖ También basa su decisión en las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes N° 976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco) y Exp. N° 0206-2005- PA/TC (caso Baylón Flores) donde se encuentra la figura del despido incausado donde cuando se incurre en éste se puede pedir la reposición, por lo que se puede llegar a la conclusión que se evidencia idoneidad en la calificación jurídica de los hechos.

5.2. Análisis de resultados

Barrantes (2006) nos dice que, el análisis de resultados viene a ser el proceso en el cual el investigador va entrelazando la información recopilada, es decir, en ésta parte se va a procesar toda la información de nuestra investigación, presentándolo de una manera comprensible y ordenada, para así poder arribar a las conclusiones que originan los datos recopilados.

5.2.1. Respecto del cumplimiento de plazos

Ramírez (2017) nos dice que, los plazos procesales pueden ser definidos como aquel lapso establecido en la norma legal, judicial o convención entre las partes, con relación al cumplimiento de ciertos actos o hechos jurídicos, también nos dice que una acción judicial que, a estar por los plazos establecidos en los Códigos procesales y en la propia Ley Orgánica del Poder Judicial, debe durar racionalmente menos de un año calendario, tarda muchos años hasta que se emita la sentencia firme o ejecutoriada que pone fin al proceso judicial, y a veces mucho más si debe ejecutarse la sentencia.

Con respecto al análisis del presente proceso sobre reposición por despido incausado, el cual fue tramitado en la vía del proceso abreviado regulado por el capítulo II de la Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del trabajo se observa que los plazos no se cumplieron en su totalidad, porque por parte del juez, en la admisión y el emplazamiento del demandado se cumplieron los plazos dispuestos en el literal “b” del artículo 48° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en cuanto a la fijación de la fecha para la realización de la audiencia única también el juez cumple con el plazo previsto en el literal “c” de la mencionada ley y en cuanto a la emisión de la sentencia el juez también cumple el plazo; en cuanto a la parte demandante si cumplió con todos los plazos procesales para la vía procedimental, pero en cuanto al demandado

éste no cumplió con el plazoprevisto en el literal “b” para que conteste la demanda.

Del presente análisis realizado al estudio, se puede evidenciar que, se cumplieron los plazos procesales establecidos para la vía procedimental del proceso abreviado laboral, dado que cuya pretensión radica en una pretensión sobre reposición por despido incausado.

5.2.2. Respetto de la claridad de las resoluciones

Peña (2017) nos dice que, sobre la claridad de las resoluciones judiciales la claridad de las resoluciones judiciales no depende solamente de que los textos se redacten con un lenguaje sintáctica y ortográficamente correctos, sino de otros factores relativos a la situación lingüística específica del grupo destinatario de las decisiones judiciales; entonces, el lenguaje judicial escrito es claro si el destinatario de un mensaje judicial comprende el significado de las palabras, frases, oraciones y, por tanto, el sentido del texto que se le dirige, si su diseño o apariencia visual es funcional al contenido del mensaje, si la estructura de su presentación permite al justiciable identificar con razonable facilidad dónde se encuentran ubicados los hechos, los fundamentos y las conclusiones de la decisión judicial.

Del análisis del admisorio de demanda, de la sentencia de primera instancia y de la sentencia de segunda instancia se puede concluir que estas resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional tienen un lenguaje entendible, una fácil comprensión, coherencia y claridad, por lo que podemos decir que en las resoluciones judiciales se aplicó el principio de claridad.

5.2.3. Respetto de la pertinencia de los medios probatorios

Alcoba (2018) refiere que la pertinencia de las pruebas es la relación que las mismas guardan con el objeto del juicio y con lo que constituye el “tema decidendi” para el

tribunal, y expresa la capacidad de los medios utilizados para formar la definitiva convicción del Tribunal.

Con respecto a los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante se puede decir que estos medios probatorios si fueron pertinentes, dado que en cuanto a los contratos modales sirvieron para ver que esta contratación por su naturaleza se encontraba desnaturalizada en cuanto a las boletas de pago estas sirvieron para probar la relación laboral y verificar la remuneración que percibía el trabajador y la constatación policial para probar el hecho del despido.

De lo expuesto, se puede evidenciar que si hubo pertinencia de los medios probatorios, con las pretensiones sostenidas por las partes procesales.

5.2.4. Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos

Escobar (2018) nos dice que, es la forma de conocer la forma jurídica del ser y la forma jurídica que debe ser el ser para ser válido jurídicamente. Entonces, la calificación jurídica permite conocer, tener, lograr y obtener claridad acerca de la condición jurídica.

Del análisis de la decisión del juez de primera instancia se puede apreciar que, si fue idónea la calificación, dado que basó su decisión en cuanto a los medios aportados por ambas partes, como la base legal aplicada al caso en estudio.

Con respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, si fue idónea, respecto a que el juez tanto de primera como de segunda instancia resolvieron conforme a la norma pertinente para establecer la reposición del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Las características del proceso sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02, tramitado en el segundo juzgado laboral del Distrito judicial de Santa. 2020, fueron las siguientes: Los plazos no se cumplieron de acuerdo a ley por parte de la demandada, también se evidencia claridad en el lenguaje jurídico de las resoluciones, los medios probatorios si fueron pertinentes para sustentar la pretensión y los hechos plasmados en la demanda fueron idóneos con la pretensión planteada.

- ❖ Respecto del cumplimiento de plazos, los plazos establecidos en la ley N° 29497– NLPT, no se cumplieron en la contestación por parte de la demandada, en cuanto a la parte demandante, ésta si cumplió con los plazos previstos.
- ❖ Respecto de la claridad de las resoluciones, se evidencia claridad en el lenguaje jurídico, también se observa el uso de acepciones contemporáneas, pero no el uso de muchos tecnicismos.
- ❖ Respecto de la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada, se afirma que los medios probatorios presentados por ambas partes procesales, si fueron pertinentes ya que el juez valoró todos los presentados.
- ❖ Respecto de la idoneidad entre los hechos y la pretensión, se puede decir que la calificación jurídica de los hechos plasmados en la demanda fueron idóneos para sustentar la pretensiones planteadas por las partes procesales.

VII. RECOMENDACIONES

Debido a todo lo expuesto y analizado en la presente investigación, se puede recomendar lo siguiente:

- ❖ Se puede recomendar a los miembros de las cortes superiores en Materia Laboral sobre la posibilidad de acumular accesoriamente a la reposición, tramitada en vía abreviada laboral, dado que un despido incausado es un acto que vulnera un derecho constitucional, el cual es el derecho al trabajo, asimismo, también deben acumularse, el pago de las remuneraciones devengadas.
- ❖ También se puede recomendar que, los jueces en todos los campos del derecho deban recibir capacitaciones, en cuanto a la especialidad que presiden, dado que, ellos son los encargados de administrar justicia, aplicando la norma pertinente a cada caso en concreto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>.
- Arque, R. (2017). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Anónimo. (30 de septiembre de 2017). Tipos de despidos [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://alerta-laboral.com/2017/09/30/faltas-injustificadas-para-despido/>.
- Alberca, S. (s.f.). El principio de oralidad en el proceso laboral Colombia [Mensaje en un blog]. Recuperado de https://www.academia.edu/30221036/EL_PRINCIPIO_DE_ORALIDAD_EN_EL_PROCESO_LABORAL.
- Alcoba, E. (2018). ¿Qué es una prueba pertinente?. Abogados Melilla. Recuperado de <http://www.abogadosmelilla.es/que-es-una-prueba-pertinente-y-que-es-una-prueba-inutil/#:~:text=%C2%BFQU%C3%89%20ES%20UNA%20PRUEBA%20PERTINENTE,la%20definitiva%20convicci%C3%B3n%20del%20Tribunal..>
- Arce Zaconeta, H. (8 de Octubre de 2015). Transformación del sistema judicial en Bolivia. Página Siete. Recuperado de <https://www.paginasiete.bo/ideas/2015/10/11/transformacion-sistema-judicial-bolivia-72863.html>.
- Balbin, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1.
- Barrantes, R. (2006). *Investigación: Un camino al conocimiento*. San José: UNED.

- Casabona, M. (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.
- 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>
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>.
- Castaño, A. (16 de septiembre de 2018). La pretensión [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://alexiure.wordpress.com/2011/09/16/la-pretension/>.
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.)*. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>.
- Cevallos, G., Alvarado, Z. y Astudillo, W. (2017). La intermediación y la concentración como principios constitucionales en la legislación ecuatoriana. *Polo del Conocimiento*. (Edición núm. 7) Vol. 2.
- Charry, J. (22 de Marzo de 2017). La profunda crisis de la justicia. *Semana*. Recuperado de <https://www.semana.com/opinion/articulo/la-tesis-de-la-justicia-colombiana/519271>.
- El Peruano. Diario Oficial. (2016). *Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI*. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).
- Escobar, C. (2018). Definición de la calificación jurídica en nuestra teoría. *Jurídica*. Recuperado de <https://juridia.co/definicion-calificacion-juridica-nuestra-teoria/>.
- Espinal, N. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú.

- Estrada, H. (11 de noviembre de 2015). Concepto de acción y pretensión [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://tareasjuridicas.com/2015/11/11/concepto-de-accion-y-pretension/>.
- Guimaraes, D. (s.f.). Estudio sistemático de la pretensión procesal [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/estudio-sistemico-pretension-procesal-243030>.
- Gonzales, G. (13 de marzo de 2017). El propietario despojado por falsificación, aún puede recuperar su derecho, incluso contra terceros de buena fe declarados judicialmente [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jaimedavidabantorres/tag/mejor-derecho-de-propiedad/>.
- Gallo, L. (s.f.). Propuestas para agilizar el procedimiento penal en Colombia [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/adjust25.htm>.
- Kurczyn, P. (18 de diciembre de 2015). El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias. Buenos Aires, Ediar, 2014 [Mensaje en un blog]. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200269.
- Marín, K. (2012). *La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales* (tesis de grado). Universidad Técnica de Babahoyo, Los Ríos, Ecuador.
- Márquez, D y Henríquez, C. (2010). *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral* (tesis de grado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Machicado, J. (14 de octubre de 2015). El principio de oralidad [Mensaje en un blog]. Recuperado de http://www.la-razon.com/index.php?url=/la_gaceta_juridica/principio-oralidad-gaceta_0_2363163779.html
- Machicado, J. (8 de agosto de 2016). Principio de inmediación procesal [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2016/08/pdip.html>.

- Navarro, M. (2015). *La inamovilidad laboral como política del estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente: ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras* (tesis de grado). Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.
- Paredes, L. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Paredes, J. (s.f.). Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://legis.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/Saldaña>,
- H. (2016). *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú* (tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Peña, A. (2017). El lenguaje de los jueces en el Distrito judicial de Lima. UNIFR. Recuperado de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20171108_02.pdf.
- Quintero, L. (2015). *La aplicación de los principios de Celeridad y Debido Proceso en los Procesos de Cobro Coactivo en Colombia. Un análisis desde su naturaleza y la normatividad vigente. 2006-2015* (tesis de pregrado). Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Rioja, A. (s.f.). La pretensión como elemento de la demanda civil [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://legis.pe/pretension-demanda-civil/>.
- Rioja, A. (25 de marzo de 2010). La acción [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/03/25/la-accion/>.
- Romero, L. (30 de junio de 2013). Principio de intermediación [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://investigaciondoctrinaria.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-inmediacion-procesal.html>.
- Rioja, A. (15 de octubre de 2009). Principios procesales y el título preliminar del código procesal civil [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/15/principios-procesales-y-el-titulo-preliminar-del-codigo-procesal-civil/>.

Reynoso, C. (2018). El contrato de trabajo. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>.

Rodríguez, R., Pernia, N. y Montilla, L. (2015). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>.

Toyama, J. (15 de junio de 2016). ¿En qué consiste la estabilidad laboral? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>.

Vargas, S. (2017). *Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima – 2017* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

ANEXOS

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

Sentencia de primera Instancia



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL

EXPEDIENTE Nro.: 00253-2016-0-2501-JR-LA-02

DEMANDANTE: SUJETO “A”

DEMANDADA: SUJETO “B”

MATERIA: REPOSICION

ESPECIALISTA: SUJETO “C”

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Chimbote, trece de abril

Del año dos mil dieciséis.-

VISTO: El Expediente Nro. 00253-2016-0-2501-JR-LA-02 en los seguidos por don **SUJETO “A”** contra la demandada **SUJETO “B”**, sobre reposición, en folios 99, siendo su estado, el de expedir sentencia.

1.- ANTECEDENTES:

Demanda: Presentada con escrito de fojas veintidós a veintiocho de autos, cuyas partes son:

Demandante: Olver Estuardo Cueva Gonzales, a quién en adelante denominaremos el demandante.

Demandada: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, a quien en adelante denominaremos la demandada.

Petitorio: Se demanda su reposición al trabajo, en el cargo de carpintero en el departamento de mantenimiento de Rectorado.

Argumentos del demandante: El demandante expone, entre otros, los siguientes fundamentos:

Refiere que inició sus labores con fecha 15.05.2012 hasta el 31.12.2015, en el cargo de carpintero en el departamento de mantenimiento de Rectorado.

Señala que los contratos firmados con la demandada han sido celebrados al amparo del artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual tiene como causa objetiva para su celebración o contratación: *"La atención de incrementos coyunturales de la producción originada por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Tales situaciones deben ser temporales e imprevisibles"*. En este sentido, la causa objetiva que justifique la utilización de esta modalidad de contratación debe sustentarse en un incremento temporal imprevisible del ritmo normal productivo, con exclusión de variaciones de carácter cíclico o de temporada que se produce en actividades estacionales.

Manifiesta que la causalidad laboral de este tipo de contratación laboral es circunstancial y como toda condición de mercado su tiempo de duración no puede ser medido, existiendo de forma latente la posibilidad de que tal situación estacional varíe.

Refiere que de los sendos contratos firmados con la demandada no se ha constatado la causa justificante, la cual a su vez debió fundarse única y exclusivamente en el incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, hecho que por ningún motivo se puede verificar en los contratos de todo su récord laboral, por lo que dicha acción cae en el supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo.

Respecto los contratos sujetos a modalidad que le hizo firmar su empleadora, como la

norma laboral lo especifica reviste formalidades que deben contener estos contratos, cuya inobservancia acarreó la nulidad de estos volviéndolos contratos indeterminados, es así que según el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral estos deberán constar por escrito y por triplicado, deben consignarse en forma expresa su duración, y **las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral. Para cumplir con la exigencia de forma escrita no bastará, en consecuencia, la mera suscripción de un documento en el que se aluda la temporalidad del vínculo laboral, sino que será preciso poner de relieve los elementos que la definen y justifiquen.

Manifiesta que del contenido de todos sus contratos de trabajo los cuales conforman su récord laboral se acredita que estos no reúnen los requisitos establecidos para la celebración de estos tipos de contratos; siendo el principal, la deficiente observancia de las causas objetivas determinantes de la contratación, pues solo se ha limitado a señalar como causa objetiva, según los sendos contratos que adjuntan lo siguiente: "*La Universidad, es una organización dedicada a actividades educativas de Enseñanza Superior, que requiere cubrir necesidades de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causada para el incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico*"; supuesta causa objetiva que es cuestionada su formalidad conforme se puede leer de la STC N° 3320-2007-PA/TC.

Con respecto a la desnaturalización del contrato, ello deriva de la realización de labores de carácter permanentes, ya que las labores que realizaba para la demandada son y serán de naturaleza permanente, pues conforme a los contratos desde que inició la relación laboral ha desempeñado labores de carpintería en el departamento de mantenimiento, por lo que mal se podría decir que su contrato ha sido por necesidad de mercado, pues si ello fuese así su relación laboral solo se hubiera dado cada inicio de ciclo académico y solo por los primeros meses de inicio de estos; sin embargo, es de verse que ello no ha ocurrido, pues ha tenido un record laboral de manera permanente desde el 15 de mayo del año 2012 hasta la fecha de su cese el 31 de diciembre del año 2015; por lo tanto la plaza ocupada se encuentran dentro de la estructura de la demandada por lo que la labor desarrollada por el recurrente no puede

ser catalogada como labor accidental o por incremento.

1.6.- Trámite de la demanda:

Mediante resolución número uno de fojas 29 a 30 de autos se admitió a trámite esta demanda, en la vía del proceso abreviado laboral, según las reglas establecidas en la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

1.7.- Contestación de Demanda:

La demandada procede a contestar la demanda, conforme se aprecia de fojas 79 a 86 de autos, en la cual manifiesta que: Es falso que haya sido despedido del trabajo y mucho menos en la forma y modo como lo indica en su escrito de demanda, pues en ningún momento se ha extinguido la relación laboral entre las partes, por la mencionada causal que indica el actor, ya que no ha existido ningún despido de trabajo en forma arbitraria, incausada ni en otra forma establecida por ley. Asimismo, señala que no ha habido despido alguno, ni menos de la forma como lo plantea el actor, en razón de haberse acreditado en forma fehaciente que el mismo nunca fue despedido del trabajo, sino que el cese de sus labores obedeció única y exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo suscrito con aquel, de modo que resulta cuestionable, que no existiendo tal determinación del empleador, sino que la extinción del contrato tuvo como motivo legal la causal establecida en el inciso c) del artículo 37° de la LPCL, que es totalmente distinta a la causal de despido. En ese sentido el actor no acredita la existencia de un supuesto despido incausado, tal como lo exigen las normas procesales referidas a la carga de la prueba, prevista en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Audiencia de Única:

El día 04 de abril del año en curso, se citó a las partes a la audiencia única diligencia en la cual no se efectuó dicha conciliación entre las partes, suspendiéndose la misma para el día 06 de abril del mismo año, con la presencia del demandante, su abogado, el apoderado y abogado de la demandada, diligencia en la que se procedió a los alegatos de apertura y se establecieron como hechos controvertidos: El demandante deberá acreditar que durante la relación laboral con fecha de inicio 15/05/2012 hasta el 31/12/2015 laboró de manera permanente y continua; asimismo, sobre la

desvinculación: en qué consistió la misma como se manifestó. En cuanto a la desnaturalización deberá demostrar en que consistió dicha desnaturalización como se ha dado el hecho o causa por la cual se puede considerar que la relación laboral pasó a ser a plazo indeterminado. En cuanto a la labor de naturaleza temporal que indica la parte demandada: deberá acreditar en que consistió dicha temporalidad, asimismo, deberá acreditar que fue cambiado y que hay otra persona laborando en su puesto. En lo que respecta a la desvinculación laboral, como se dio la desvinculación laboral a la extinción o vencimiento de plazo de contrato, como es que el demandante estuvo de acuerdo en que la plazo de vencimiento sería el 30/12/2015 y no como indica en su demanda. Posteriormente se admitieron los medios probatorios, se actuaron los mismos y por último se escucharon los alegatos de clausura de las partes asistentes a la audiencia, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley Nro. 29497.

Por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

2.- PARTE CONSIDERATIVA:

CONSIDERANDO:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (1), aplicadosupletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas) (2).

SEGUNDO: CARGA PROBATORIA

En este sentido, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quién afirma hechos y configura su pretensión, o a quién los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes

reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del acotado Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

TERCERO: EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

De otro lado, se debe tener en cuenta, que el Principio de Primacía de la Realidad, tal como lo define el tratadista Henry Carhuatocto Sandoval, “es aquél que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas, para conforme a ésta aplicar el derecho laboral que corresponda”³ siendo esto así, el Juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre los documentos, es así como, este Principio, según el mismo autor antes citado, tiene como objetivos: a) Busca desentrañar lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes; b) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público; c) Los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador; d) el trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude a la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad; e) se configura en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de normas laborales de orden público o imperativas en perjuicio de trabajadores; y f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.

CUARTO: CUESTIONES PROBATORIAS

La demandada procede a formular **TACHA** contra el documento denominado “Orden de Trabajo”, bajo el argumento (**minuto 23:22**) que: Se trata de documento que no tiene acreditado que ninguna persona en representación de la demandada autorizó dicho trabajo, es decir, no tiene sello de la demandada, por ello incurre en nulo.

Por su parte el demandante por intermedio de su abogado absuelve la tacha, bajo el argumento (**minuto 23:40**) que: La demandada no presenta medio probatorio alguno que acredite que dicho documento es nulo, más aún si dicho documento no acredita que si existe un personal que reemplazo al demandante.

Al respecto se debe tener en cuenta la parte demandada, no ha presentado documentación idónea que refute el documento contra el cual presente formula tacha, es decir, no ha demostrado que la información que consta en dicho documento es nulo, esta cuestión probatorio, deviene en infundada, más aun teniendo en cuenta que con dichadocumental se determinará si al cese del demandante, la demandada contrató a otra persona para que efectuó las mismas labores [*información que resulta ser de gran importancia en el presente proceso*].

QUINTO: SOBRE LA PRESTACION DE SERVICIOS DEL DEMANDANTE

El demandante refiere que inició sus labores a favor de la demandada el 15 de mayo del 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, con contratos de trabajo sujeto a modalidad; asimismo señala que el 31 de diciembre del 2015 se le suspendió de sus labores alegando la demandada la terminación y/o conclusión de su contrato, por lo que se realiza una constatación policial en las instalaciones de su empleadora a fin de corroborar eldespido realizado por la demandada.

SEXTO: Por su parte la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, mediante escrito de fojas 79 a 86, de este expediente, contesta la demanda solicitando que la misma, se declare infundada en todos los extremos, argumentando que no se han desnaturalizado los contratos suscritos con el demandante, pues este tipo de contrato modal permite la contratación de trabajadores para realización de labores permanentes relacionadas con el giro de la organización económica del empleador, pero que son

discontinuas por que pueden ser suspendidas o depender de factores externos para su realización, en consecuencia, el término del vínculo contractual se debió al vencimiento del plazo establecido en el último contrato de trabajo a plazo determinado que suscribieron las partes, por lo que corresponde desestimar la demanda.

SETIMO: Con relación al *contrato de trabajo*, se considera necesario precisar que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la *prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración* (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

OCTAVO: MEDIOS PROBATORIOS

Que, primero se debe determinar el periodo demandado y si este fue ininterrumpido, para ello se valorarán todos los medios probatorios presentados en la demanda, así tenemos que el demandante presentó y se admitieron: los Contratos Modales de Trabajo en fotocopia legalizada; Clausula primera de los contratos de trabajo, Orden de servicio y Constatación policial, obrantes de fojas 04 a 20 y de 89 a 95 de autos. Por su parte la demandada presentó y se admitieron: Siete liquidaciones de depósitos semestrales de CTS de fecha 14/11/2012, 14/05/2013, 14/11/2013, 14/05/2014, 14/11/2014,15/05/2015

y 13/11/2015; Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 02/01/2016; Resumen de remuneraciones percibidas por el actor; Veinticinco boletas de pago otorgados al demandante, obrantes de fojas 42 a 77 de autos, así como se admitió la declaración de parte del demandante. Del mismo modo se deberá tener en cuenta las alegaciones vertidas por las partes en audiencia de juzgamiento.

NOVENO: ANÁLISIS DEL CASO

Que, teniendo en cuenta lo antes expuesto se tiene que establecer si los contratos de trabajo suscritos entre las partes se habían desnaturalizados, en razón a las labores realizadas por el demandante, para ello, se tienen en cuenta los contratos Sujeto a

Modalidad por Necesidades de Mercado, suscritos entre los mismos, en el que se especifica que el demandante realizaba labores de Carpintería en el Departamento de Mantenimiento – Rectorado. Al respecto, tenemos que si bien es cierto el demandante reconoce que firmaba contratos de trabajo (**minuto 34:35**), estos contratos no eran correlativos, es decir, habían periodos en que no suscribía contratos y en los periodos que si lo hacía firmaba al día 09 o 10 contratos, pero su labor siempre fue continua, se debe tener en cuenta que éste realizó labores de manera permanente y continua, teniendo en cuenta que a la fecha de cese del actor, éste fue reemplazado por el señor José Alfredo de los Santos Palomares para que efectuó labores de carpintería para la demandada, lo cual se encuentra debidamente acreditado con las ordenes de trabajo obrantes de fojas 90 a 93 de autos, demostrándose con ello, que se encuentra debidamente presupuestada la plaza que ocupaba el demandante dentro de la demandada, evidenciándose así que entre las partes existió una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, ya que los contratos suscritos entre las partes se habían *desnaturalizado*.

DECIMO: Bajo este contexto, tenemos que se aplica lo dispuesto en el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), el mismo que establece “*Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada: d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación por fraude a las normas establecidas en la presente ley*”, por lo que teniendo en cuenta todo ello, se determina que la contratación de la parte demandante a fin de realizar labores por necesidad de mercado, en realidad encubren una relación laboral a plazo indeterminado, ya que las labores realizadas por el actor, teniendo en cuenta las actividades a las cuales se dedica la emplazada (*brindar servicios de educación superior*) son labores permanentes y continuas dentro de los servicios que la misma presta a la comunidad, puesto que con miras a una ampliación de sus servicios prestados (educación), al haber ampliado y/o adquirido más locales, implica que los mismos deben de estar dotados de una infraestructura que requiere de mantenimiento o en todo caso elaboración de la misma, encajando perfectamente la labor que desempeñaba el demandante para la demandada, no siendo una justificación válida para el caso de autos, lo alegado por la misma de que con la implementación de la Nueva Ley Universitaria, se tuvo que restringir algunos puestos de trabajo como el caso del demandante, si tomamos en cuenta que la

emplazada al cese del demandante, contrato a otra persona para que efectuara las mismas labores que realizaba el demandante, demostrando con ello, la necesidad de dicha plaza, cargo y/o función.

UNDÉCIMO: En consecuencia se acredita que las labores, función y/o cargo que desempeñaba el demandante, era una labor **permanente**, es decir, de **naturaleza indeterminada**, habiéndose desnaturalizado los contratos sujeto a modalidad por necesidades de mercado suscritos con la demandada, por ende el mismo, se encontraba protegido contra el despido arbitrario, por lo que en caso se extinguiera la relación laboral tendría que ser por alguna de las causas establecidas en el artículo 22°, 23° y 24° del D.S. 003-97-TR, TUO del D.L. 728, siendo que el **Artículo 22** establece “*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 con 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*”; sin embargo, la demandada **no** ha acreditado la causa justa por el cual procedió a despedir al demandante (ya que lo alegado por la parte demandada de que el cese o extinción de la relación laboral se debió a la culminación de contrato y porque habría reducido las actividades de la demandada, esto debido a la disminución de alumnos, ello por la implementación de la Nueva Ley Universitaria, **no resulta lógico**, toda vez, que conforme a lo alegado y acreditado por la parte demandante, a la fecha existe un personal que reemplaza al demandante y que realiza las mismas funciones que éste), es decir, el mismo fue pasible de un despido incausado, el cual el Tribunal Constitucional, en la sentencia del EXP. N.º 976-2001-AA/TC, en los seguidos por don Eusebio Llanos Huasco, contra Telefónica del Perú S.A. acción de amparo, ha definido como: **[(b) Despido incausado:** Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos.- Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.], postulando como tesis de la

desvinculación del demandante con la demandada, que fue por la culminación del plazo del contrato, lo cual como ya se ha visto antes no había sido óbice, para que el mismo siguiera trabajando sin contrato, suscribiendo el mismo con fecha posterior, al vencimiento del contrato laboral anterior.

DUODÉCIMO: A mayor argumento se tiene que el artículo 64° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone que “...*Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operara en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación*”; Asimismo, en el artículo 66° del mismo cuerpo normativo, prevé “*El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinaran en función del tiempo efectivamente laborado*”, por lo que teniendo en cuenta ello, así como lo expuesto en los considerandos precedentes se tiene que el demandante deberá ser repuesto en el mismo puesto (**Carpintero en el Departamento de Mantenimiento de Rectorado**) u otro similar de igual nivel o categoría, en un plazo de **TRES DÍAS** de notificada con la presente resolución, al haberse reconocido su relación laboral a plazo indeterminado y bajo los alcances del régimen laboral privado.

DÉCIMO TERCERO: En relación a los **costos del proceso**, el artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regulan en atención a las incidencias del proceso y en este caso, atendiendo al despliegue profesional realizado, de conformidad con el último párrafo del artículo 31 de la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, que establece que la cuantía o modo de liquidación de los costos es de expreso pronunciamiento en la sentencia, se determina como costos procesales, la suma S/. 2,500.00 Soles que incluye el 5% para el Colegio de Abogados (S/. 125.00), por el desempeño profesional de los señores abogados del demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada hasta este estado procesal, la complejidad de la materia demandada (es un proceso sencillo) y el tiempo transcurrido (dos meses y diecisiete día), correspondiéndoles a los Letrados: Richard Valderrama Ibañez y al letrado Olver Estuardo Cueva Gonzales el 20% de dicha suma a cada letrado, por haber formulado la demanda y al letrado Grabiél

Antonio Castillo Monzón el 55% de dicha suma, por estar presente en la audiencia única, pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante del demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte de la demandada, en el cumplimiento de la sentencia.

3.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo ciento treintinueve de la Constitución Política del Perú, el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

RESUELVO:

Declarar **INFUNDADA** la **TACHA** formulada por la demandada a la documental denominada “Orden de Trabajo”, en razón a los fundamentos vertidos en la presente resolución.

Declarar **FUNDADA** la demanda de fojas veintidós a veintiocho de autos, interpuesta por don **SUJETO “A”** contra **SUJETO “B”**, sobre **REPOSICIÓN**, en consecuencia se **ORDENA** la **REPOSICIÓN** del demandante (por haberse acreditado un despido incausado); en su centro de labores, es decir, como Carpintero en el Departamento de Mantenimiento de Rectorado en un plazo de **TRES DÍAS** de notificada con la presente resolución, bajo apercibimiento de multa cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato.

FIJO en **DOS MIL QUINIENTOS SOLES** el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar la demandada a favor de los señores abogados del demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada hasta este estado procesal, correspondiéndoles a los Letrados: Richard Valderrama Ibañez y al letrado Olver Estuardo Cueva Gonzales el 20% de dicha suma a cada letrado, por haber formulado la demanda y al letrado Grabiél Antonio Castillo Monzón el 55% de dicha suma, por

estar presente en la audiencia única, que incluye el 5% para el Colegio de Abogados (S/. 125.00), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor del letrado patrocinante del demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte de la demandada, en el cumplimiento de la sentencia.

En consecuencia, consentida y/o ejecutoriada que sea esta Sentencia, **CUMPLASE**, luego en su oportunidad **ARCHIVASE** los actuados en el modo y forma de Ley; con conocimiento de quiénes corresponda. - **NOTIFÍQUESE**.

Segunda Instancia



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

EXPEDIENTE: 00253-2016-0-2501-JR-LA-02

DEMANDANTE: SUJETO "A"

MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO

DEMANDADO: SUJETO "B"

RELATORA : SUJETO "C"

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Chimbote, once de abril Del dos mil diecisiete. - -

Sentencia emitida por la Sala Laboral Permanente integrada por los señores Jueces Superiores:

I.- ASUNTO

Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia contenida en la resolución dos de fecha 13.4.2016 en el extremo que, tras declarar fundada la demanda interpuesta en su contra, sobre reposición, ordena que le reponga(por haberse acreditado un despido incausado) en su centro de labores, es decir, como carpintero en el departamento de Mantenimiento del Rectorado en un plazo de tres días de notificada con la presente resolución, bajo apercibimiento de multa, fijando costos del proceso en S/.2,500.00 que incluye el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

II.- CONTROVERSIA RECURSAL

La demandada como agravios sostiene que:

La sentencia presenta errores inprocedendo e iudicando, al advertirse la inobservancia de reglas mínimas contenidas en las normas del Código Procesal Civil, así como la falta de respeto a los principios que rigen la norma adjetiva.

De la lectura de cada uno de los considerandos en que se sustenta la sentencia, se advierte errores que han puntualizado en su escrito de resistencia, al demostrar que el actor prestó un servicio de carácter temporal y de acuerdo a los parámetros del artículo 58 del TUO del D. Leg. 728 aprobado por el DS N° 003- 97-TR, no habiendo sido interpretado adecuadamente por el Juzgador, pues se confunde el significado de labores permanentes frente a labores complementarias.

Señala que en el presente caso, la prestación de servicios de enseñanza superior es permanente, la que es determinante para establecer este tipo de reclamos, pero, considerar a dicho personal (carpintero) como si este desempeñara una actividad relacionada con la actividad principal de la universidad, como el Juez lo señala a tal actividad como permanente es errado, sabiendo que la demandada no realiza actividades de elaboración, fabricación o reparación de muebles, pues no lo tiene como actividad principal.

Señala que, en el considerando décimo, manifiesta sin sustento legal válido, la supuesta existencia de contrato simulado, pese que en el curso del proceso se ha sustentado la legalidad de los contratos modales dentro de la permisión del artículo 53 de la LPCL.

III.- FUNDAMENTOS DE LA SALA:

Ámbito del recurso de apelación

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

Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento sólo respecto a los argumentos expresados por la demandada en su recurso impugnatorio.

Pronunciamiento de fondo

Conforme la demanda de fs. 22/28, el demandante solicita reposición por despido incausado, alegando que inicio su relación laboral con la demandada con fecha 15.5.2012 hasta el 31.12.2015, fecha en que fue despedido. Señala que su relación laboral es de plazo indeterminado porque de sus contratos primigenios con la demandada son sujetos a modalidad por necesidad de mercado; sin embargo, no se especifica la causa objetiva de su contratación lo que determina su desnaturalización y no es otra que un contrato a plazo indeterminado, supuesto en el que sólo podía ser despedido por una causa justa relacionado con su conducta o capacidad; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario.

Que, antes de analizar sobre el fondo del asunto, resulta necesario exponer algunas definiciones conceptuales desde la perspectiva de la doctrina y la jurisprudencia en cuanto se refiere a los contratos modales; en este sentido, *debe tenerse en cuenta que este tipo de contratación laboral se determina por su temporalidad y excepcionalidad*, en cambio el contrato de duración indeterminada *se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable*. Debiéndose considerar que la contratación modal es una excepción a la norma general, *que se justifica por la causa objetiva que la determina*, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del D. S. N° 003-97-TR, artículos 53°/56°. Además, en el artículo 74°, segundo párrafo de la norma citada, se establece que: *“En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo empleador, diversos*

contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”; por lo tanto, puede emplearse distintas modalidades en general, siempre y cuando las circunstancias que determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado.

Por otro lado, respecto a los contratos modales el Tribunal Constitucional en la STC N° 10777- 2006-PA/TC en su fundamento 7 ha precisado: “(...) *En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o dela obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)*”; siendo así, se tiene que la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social yeconómico, que exige una mayor flexibilización en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen.

Si bien el demandante solicita su reposición por despido incausado, pero, forma parte de su alegación previa, la desnaturalización de sus contratos modales, en tanto sus labores fueron de naturaleza permanente; siendo así tenemos que, conforme el artículo 77° del D. S. N° 003-97-TR se considera a los contratos modales como de duración indeterminada, en cuatro supuestos: *i) cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; ii) cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; iii) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando; o, iv) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.*

El artículo 72° del D.S. N° 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al determinar que *“Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”*; asimismo, el artículo 58° de la norma aludida establece que: *“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74° de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”*.

Además, el tribunal Constitucional conforme a la STC N° 10777-2006-PA/TC y STC N° 04107-2011-PA/TC para determinar la desnaturalización de los contratos, resulta necesario el análisis y la resolución de la controversia tomando en consideración necesariamente las particularidades de cada caso en concreto, a fin de dar una respuesta jurídica adecuada; por otro lado, si nos remitimos a la doctrina nacional, Villavicencio Ríos, Alfredo en su obra: *La Contratación Laboral en el Perú*; Lima: Grijley, 2008, p. 13, sostiene: *“la contratación laboral no solo está referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que debe existir entre el carácter de las labores a realizar (permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), de manera que en materia laboral se impone el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tiene la misma característica”*. Entonces, como muy bien señala la CAS LAB N° 45- 2012 LA

LIBERTAD, “debe entenderse por estabilidad laboral a una situación que implique la subsistencia necesaria de un contrato de trabajo mientras mantenga la causa original que le dio vida jurídica, y no otras distintas sobrevinientes a su celebración, conforme al principio de continuidad que debe ser observado por los jueces laborales en ejercicio de su labor jurisdiccional”.

En el presente caso, las partes suscribieron “Contrato Sujeto a Modalidad Por Necesidades de Mercado” correspondiente a los períodos:

a) Del 15.5.2012 al 31.7.2012;

b) Del 1.8.2012 al 31.10.2012;

c) Del 1.11.2012 al 31.1.2013;

d) Del 1.2.2013 al 31.7.2013;

e) Del 1.8.2013 al 31.12.2013;

f) Del 1.1.2014 al 30.6.2014;

g) Del 1.7.2014 al 31.12.2014;

h) 1.1.2015 al 31.3.2015;

i) Del 1.4.2015 al 30.6.2015;

j) Del 1.7.2015 al 30.9.2015;

k) Del 1.10.2015 al 31.12.2015 –fs 4/20-.

La controversia radica si dichos contratos tienen eficacia legal o por el contrario se encuentran desnaturalizados y por consiguiente se reputa como un contrato de duración indeterminada, análisis que debe efectuarse en base a la norma aplicable y valorando las pruebas aportadas por las partes, para así amparar o desestimar la pretensión del actor.

Que, bajo tal contexto, el artículo 58° del D. S. N° 003-97-TR establece que: **“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado**

*aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74° de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, **deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible** del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”.*

Al respecto el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 01998-2013-PA/TC TACNA (caso Norma Anastasia INQUIEL MAMANI de fecha 21.11.2013), ha señalado en su considerando: “3.3.6.- *De lo dicho se puede concluir que el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral.*” y 3.3.7 “*Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, **al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.***” Así también, el considerando de la aludida sentencia señala: “*Asimismo, se debe anotar que la emplazada, recién en la contestación de la demanda, ha manifestado que la causa objetiva que justificó la contratación de la demandante “(...) se debió a que como es de conocimiento público, la Caja Municipal de Tacna S.A. inicia su Campaña Escolar de Créditos 2011 en el mes de enero de 2011, lo cual originó incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, provocando que en el Área de Contabilidad se dé un incremento en la presentación de entregas a rendir y viáticos y justamente por ello, es que el Jefe del área solicita que un personal sea puesto como apoyo de su Área, por lo cual se dispuso la contratación de la demandante solo para que cumpla dichas labores de manera temporal, durante la*

duración de la Campaña Escolar de Créditos 2011, en calidad de auxiliar de Contabilidad” (ff. 91 y 92); pero dicho hecho no fue consignado de modo alguno en los contratos suscritos por las partes.” Y el considerando refiere: “Por tanto, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato sujeto a plazo indeterminado.”

En el caso de autos, en primer lugar, el accionante fue contratado por el período comprendido desde el 15.5.2012 hasta el 31.12.2015, con cargo de Carpintero del Área de Saneamiento Básico y Mantenimiento – Rectorado, indicando en su primera cláusula que: *“La Universidad necesita cubrir los requerimientos de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico”*; sin embargo, conforme es de advertir dicho enunciado resulta genérico y no precisa de modo alguno, la justificación para la contratación del demandante; máxime, si para este tipo de contratos se tiene que el incremento de la actividad empresarial debe ser coyuntural; entendiéndose ello por extraordinario e imprevisible y temporal, lo que no ha ocurrido en el presente caso, en tanto conforme es de verse de autos el accionante fue contratado como carpintero del área antes descrita, no habiendo la demandada en modo alguno acreditado el carácter coyuntural o temporal que se requiere en dicha contratación, tal y como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia invocada en el décimo considerando de la presente resolución; siendo ello así, debe entenderse que dicho contrato ha sido simulado y por ende, se ha desnaturalizado la contratación del demandante al haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del D. S. N° 003-97-TR; coligiéndose, que al haberse determinado la desnaturalización de los contratos suscritos por el demandante con la demandada, éstos deben ser considerados como un contrato sujeto a plazo indeterminado.

En consecuencia, el accionante gozaba del derecho a la estabilidad laboral al 31.12.2015 y la demandada al dar por terminada esta relación laboral sin motivo

alguno, no hace más que materializar el despido incausado y ante ello el trabajador tiene la opción de demandar su reposición o la indemnización conforme las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes N° 976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco) y Exp. N° 0206-2005-PA/TC (caso Baylón Flores), este último caso de carácter vinculante y por consiguiente de cumplimiento obligatorio, dispone la reposición del trabajador en los supuestos distintos a los regulados en el artículo 29° del D. S. N° 003-97-TR referido al denominado “despido nulo”; tales nuevos supuestos de reposición constituyen el despido incausado (despido sin expresión de causa), el despido fraudulento (despido basado en una causa no regulada en la Ley, o una causa inventada por el empleador) y los despidos nulos discriminatorios basados en motivos distintos a los establecido en la Ley.

En este sentido, el precedente vinculante del Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N° 0206-2005, (caso Baylón Flores) estableció reglas de competencia para implementar el cambio del proceso de amparo, de alternativo a residual, introducido por el Código Procesal Constitucional. En dicha sentencia, el Tribunal Constitucional discernió las pretensiones que, según su vinculante interpretación, podían seguir sustanciando mediante el proceso de amparo y cuáles debían ser interpuestas ante la justicia ordinaria laboral, precisamente para configurar un amparo excepcional o residual; sin embargo, dicho Tribunal, no prohíbe ni limita la posibilidad de que el justiciable opte por solicitar tutela restitutoria ante la vía ordinaria laboral por supuesto de despido incausado como invoca la demandante por considerar que su ex empleadora lo ha despedido del centro de trabajo a pesar de estar desnaturalizado sus contratos de trabajo, razón por la cual, considera que se trata de un despido incausado y violatorio de sus derechos constitucionales a la libertad de trabajo; a mayor abundamiento, en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral realizado en Lima los días 4 y 14 de mayo del 2012, los Jueces Supremos integrantes de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de justicia de la República acordaron por unanimidad que ***“Los Jueces de Trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausados o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión principal única”***, decisiones administrativas adoptadas

por el más alto nivel del Poder Judicial, con el objeto de unificar criterios jurisprudenciales conforme los artículos 22° y 112° de la Ley Orgánica del Poder Judicial por tales consideraciones, habiéndose establecido el despido incausado como consecuencia de desnaturalización de los contratos de trabajos plazo fijo, no implica ello de modo alguno afectación al principio de congruencia menos aun un pronunciamiento extra petita como lo alega la demandada; debiendo desestimarse lo cuestionado por la demandada en este extremo.

Que, resulta pertinente citar que Omar Toledo en el libro Soluciones Laborales para el Sector Privado, sostiene: *“La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que, en proceso abreviado laboral, el Juez Especializado de Trabajo resulta competente para el conocimiento de la **reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única** (art. 2.2.). Lo resaltado es nuestro. (...) Del análisis de la citada norma podemos concluir que la misma se refiere a la reposición **cuando esta se plantea como pretensión principal única**, lo cual no impide que se pueda acumular la pretensión accesoria de pago de remuneraciones devengadas desde la fecha en que se produjo el despido y la referida a los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, sus intereses, derechos precisados en el artículo 40 del TUO del D.L. N° 728 siendo que al disponerse que corresponde sustanciarse en la vía del proceso abreviado implica definitivamente que se está tratando de darle un trámite más rápido y expeditivo pues propiamente nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales”*; en tal contexto y conforme a lo acotado no existe afectación alguna al principio de congruencia procesal como lo alega la demandada, debiendo desestimarse dicho extremo; no existiendo más agravios que los ya resueltos corresponde confirmar la venida en grado y por consiguiente ordenar la reposición del actor en su centro de trabajo.

Respecto a los demás extremos resueltos, siendo que la tacha deducida por la demandada no ha sido objeto de apelación, así como los costos del proceso, las mismas se tienen por consentidas.

IV.- FALLO

Por estas consideraciones, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente, resuelve:

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución dos de fecha 13.4.2016 que

declara fundada la demanda interpuesta por Olver Estuardo Cueva Gonzales contra Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, sobre reposición, ordenado la reposición del demandante (por haberse acreditado un despido incausado); en su centro de labores, es decir, como carpintero en el departamento de Mantenimiento de Rectorado en un plazo de tres días de notificada con la presente resolución, bajo apercibimiento de multa, fijando costos del proceso en S/.2,500.00 que incluye el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Con lo demás que contiene.

Declarar consentidos el extremo que declara infundada la tacha deducida por la demandada.

Notificándose.

S.S.

Anexo 2. Instrumento de recojo de datos Guía de observación

Objeto de estudio	Cumplimiento de plazos	Claridad de las resoluciones	Pertinencia de los medios probatorios	Calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00253-2016-0-250-JR-LA-02; segundo juzgado laboral – distrito judicial del Santa, Perú. 2021.</p>	<p align="center">NO SE LLENA</p>	<p align="center">NO SE LLENA</p>	<p align="center">NO SE LLENA</p>	<p align="center">NO SE LLENA</p>

Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado ***declaración de compromiso ético y no plagio*** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: *Caracterización del proceso sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00253-2016-0-250- JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Perú. 2021.* declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominada ***“Instituciones del Derecho Público y Privado”*** dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Chimbote, 18 de Noviembre de 2021.

*Tesista: Edith Gámez López
Código de estudiante: 0106172186
DNI N° 44054820
Código Orcid: 0000-0001-7472-9070*

Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2020								Año 2021							
		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															
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											
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					
12	Reacción del informe final												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	x

Anexo 5. Presupuesto

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

informe partes

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

docplayer.es

Fuente de Internet

4%

2

Submitted to Universidad Catolica Los
Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo