



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

**“EL DESPIDO INCAUSADO Y SU VULNERACION AL DERECHO FUNDAMENTAL
AL TRABAJO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022”.**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

AUTORES : Bach. MARIA BELEN DA SILVA SOCA

Bach. MARIA GRACIA DA SILVA SOCA

ASESOR : Dr. WILFREDO EDGAR PIELAGO MARIÑO

San Juan Bautista – Loreto – Perú

2024

ACTA DE SUSTENTACION



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 463 del 29 de **setiembre** de 2023, la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP** designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a los Señores:

- Dr. Vladymir Villarreal Balbin Presidente
- Mag. Miguel Angel Villa Vega Miembro
- Mag. Cesar Augusto Millones Angeles Miembro

Como Asesor: **Mag. Wilfredo Edgar Pielago Mariño**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 19:30 horas del día **Miercoles 17 de abril del 2024** en las instalaciones de la **UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**, se constituyó el Jurado evaluador para escuchar la sustentación y defensa de la Tesis: **"EL DESPIDO INCAUSADO Y SU VULNERACION AL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022"**

Presentado por las sustentantes:

MARIA GRACIA DA SILVA SOCA
MARIA BELEN DA SILVA SOCA

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogada**

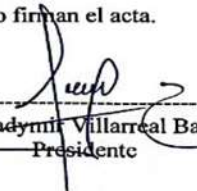
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron respondidas de forma: Satisfactoria

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

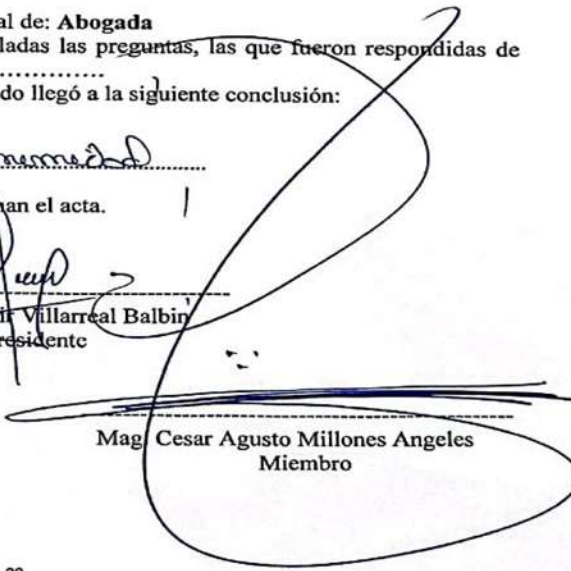
La Sustentación es:

Aprobada por unanimidad

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.


Dr. Vladymir Villarreal Balbin
Presidente


Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro


Mag. Cesar Augusto Millones Angeles
Miembro

CALIFICACIÓN:

Aprobado (a) Excelencia	: 19 - 20
Aprobado (a) Unanimidad	: 16 - 18
Aprobado (a) Mayoría	: 13 - 15
Desaprobado (a)	: 00 - 12

Contáctanos:


Iquitos - Perú
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Fillal Tarapoto - Perú
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagnon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

PÁGINA DE APROBACIÓN


TESIS SUSTENTADA EN ACTO PÚBLICO EL DÍA MIÉRCOLES 17 DE ABRIL DEL AÑO 2024, EN LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, IDENTIFICADO POR EL JURADO CALIFICADOR Y DICTAMINADOR SIGUIENTE:



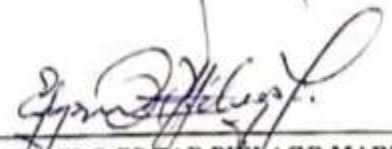
DR. VLADYMR VILLARREAL BALBIN
PRESIDENTE



Mag. CESAR AGUSTO MILLONES ÁNGELES
MIEMBRO



Mag. MIGUEL ÁNGEL VILLA VEGA
MIEMBRO



Mag. WILFREDO EDGAR PIELAGO MARIÑO
ASESOR

CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"EL DESPIDO INCAUSADO Y SU VULNERACION AL DERECHO
FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL
AÑO 2022"**

De las alumnas: **MARIA BELEN DA SILVA SOCA Y MARIA GRACIA DA SILVA SOCA**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **19% de similitud**. Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 01 de marzo del 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a light blue circular stamp or watermark.

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del Comité de Ética – UCP

Resultado_UCP_Derecho_2024_Tesis_BelenDaSilva_y_Gracia...

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
4	Vasquez Flores, Luis Angel. "El precedente laboral : Aplicacion y ejecucion inmediata a traves de la extension de los efectos de sentencias de casacion.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1%
5	abogados-abogados-consultores.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
6	tareasjuridicas.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Maria Belen Da Silva Soca
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Resultado_UCP_Derecho_2024_Tesis_BelenDaSilva_y_GraciaD...
Nombre del archivo:	UCP_DERECHO_2024_T_BELENDASILVA_y_GRACIADASILVA_V2....
Tamaño del archivo:	866,91K
Total páginas:	82
Total de palabras:	16,984
Total de caracteres:	88,913
Fecha de entrega:	01-mar.-2024 07:23p. m. (UTC+0200)
Identificador de la entre...	2308992556



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios por regalarnos el más grande don que es la vida y a nuestros padres por su apoyo incondicional durante todos estos años, que fueron fundamental para poder realizarnos como profesionales.

AGRADECIMIENTO

Al Dios Supremo, por habernos dado la vida, el conocimiento y estar rodeado de las personas que más queremos en este mundo, como son nuestra familia, quienes con sus sabios consejos nos han orientado en este largo caminar.

INDICE

RESUMEN.....	12
ABSTRAC.....	14
CAPITULO I: INTRODUCCION.....	16
CAPITULO II: MARCO TEORICO REFERENCIAL	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	21
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	70
3. CAPÍTULO 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	71
3.1. Descripción del Problema.....	71
3.2. Formulación del Problema.....	71
3.2.1. Problema General.....	71
3.2.2. Problemas Específicos.....	71
3.3. Objetivos.....	72
3.3.1. Objetivo General.....	72
3.3.2. Objetivos Específicos.....	72
3.4. Justificación de la Investigación.....	72

	10
3.5. Hipótesis.....	73
3.6. Variables.....	73
3.6.1. Identificación de las Variables.....	73
3.6.2. Definición Conceptual y Operacional de las Variables.....	74
3.6.3. Operacionalización de las Variables.....	74
4. CAPÍTULO4. METODOLOGÍA.....	76
4.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	76
4.2. Población y Muestra.....	76
4.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	77
4.4. Procesamiento y análisis de datos.....	77
5. CAPÍTULO 5. RESULTADOS.....	80
6. CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN.....	91
7. CONCLUSIONES.....	94
8. RECOMENDACIONES.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
ANEXO 01.....	98
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	98
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	100

INDICE DE CUADROS

1. ¿Ha presentado alguna demanda por despido incausado?
2. ¿Su demanda ha sido declarada fundada?
3. ¿Demoró mucho tiempo la sentencia de su demanda?
4. ¿En su demanda, solicitó el pago de sus remuneraciones pendientes por parte de su empleador?
5. ¿En su demanda, solicitó el pago de sus Beneficios sociales a su empleador?
6. ¿En su demanda, solicitó el pago de Indemnización por daños y perjuicios a su empleador?
7. ¿Considera usted que, los trabajadores conocen las normas laborales que regulan su relación laboral a fin de conocer sus derechos y obligaciones respectivas?
8. ¿Cree usted que se respeta la legislación laboral al momento de los despidos de los trabajadores?
9. ¿Cree Usted que, el despido se produce con frecuencia de forma incausada?
10. ¿Ha sido repuesto a su trabajo después de haber planteado su demanda de despido incausado?

INDICE DE GRAFICOS

1. Edad
2. ¿Ha presentado alguna demanda por despido incausado?
3. ¿Su demanda ha sido declarada fundada?
4. ¿Demoró mucho tiempo la sentencia de su demanda?
5. ¿En su demanda, solicitó el pago de sus remuneraciones pendientes por parte de su empleador?
6. ¿En su demanda, solicitó el pago de sus Beneficios sociales a su empleador?
7. ¿En su demanda, solicitó el pago de Indemnización por daños y perjuicios a su empleador?
8. ¿Considera usted que, los trabajadores conocen las normas laborales que regulan su relación laboral a fin de conocer sus derechos y obligaciones respectivas?
9. ¿Cree usted que se respeta la legislación laboral al momento de los despidos de los trabajadores?
10. ¿Cree Usted que, el despido se produce con frecuencia de forma incausada?
11. ¿Ha sido repuesto a su trabajo después de haber planteado su demanda de despido incausado?

RESUMEN

“EL DESPIDO INCAUSADO Y SU VULNERACION AL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022”.

Autor (es):

BACH: MARIA BELEN DA SILVA SOCA

BACH: MARIA GRACIA DA SILVA SOCA

La presente investigación tiene por finalidad determinar la vulneración del derecho fundamental al trabajo a través del despido incausado que realizan las diferentes empresas o instituciones públicas, dejando al trabajador en el completo abandono laboral sin razón o motivo como muchas veces suele demostrarse a través de un proceso judicial y que en la mayoría de los casos son ganados por los recurrentes. Nuestro ordenamiento jurídico en lo laboral protege al trabajador de cualquier abuso que podría cometer el empleador en menoscabo de su condición de trabajador y frente al despido incausado, fraudulento, la norma jurídica reconoce que estos tipos de despidos son abusivos y contravienen los derechos fundamentales de las personas,

Este trabajo, nos permitirá conocer los mecanismos legales que se utilizan para los despidos incausados, nuestro trabajo es determinar esos mecanismos si están dentro del marco constitucional. Asimismo, podremos observar como a través de nuestros objetivos podremos determinar nuestras conclusiones y sus resultados de la investigación que tiene alto grado de confiabilidad. Esta investigación es de tipo básico Descriptiva no experimental, es decir no se va a modificar las variables de estudio, es de corte transversal, la población y muestra esta referida a 44 trabajadores del sector público, que nos sirvieron para realizar nuestras encuestas.

Palabras Claves: Despido incausado, derecho fundamental, proceso laboral, despido fraudulento.

ABSTRACT

“THE UNCAUSED DISMISSAL AND ITS VIOLATION OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK IN THE CITY OF IQUITOS IN THE YEAR 2022.”

Author (s):

BACH: MARIA BELEN DA SILVA SOCA

BACH: MARIA GRACIA DA SILVA SOCA

The purpose of this investigation is to determine the violation of the fundamental right to work through the uncaused dismissal carried out by different companies or public institutions, leaving the worker completely abandoned from work without reason or motive, as is often demonstrated through a process judicial and that in most cases are won by the appellants. Our legal system in labor matters protects the worker from any abuse that the employer could commit to the detriment of his or her status as a worker and against unjustified, fraudulent dismissal. The legal standard recognizes that these types of dismissals are abusive and contravene the fundamental rights of employees people,

This work will allow us to know the legal mechanisms that are used for unjustified dismissals. Our job is to determine whether these mechanisms are within the constitutional framework. Likewise, we will be able to observe how through our objectives we will be able to determine our conclusions and their research results that have a high degree of reliability. This research is of a basic non-experimental descriptive type, that is, the study variables will not be modified, it is cross-sectional, the population and sample refers to 44 public sector workers, who helped us carry out our surveys.

Keywords: Unjustified dismissal, fundamental right, labor process, fraudulent dismissal.

CAPÍTULO I. INTRODUCCION

Nuestra Constitución Política protege el derecho al trabajo en cualquiera de sus modalidades, el Estado promueve y protege el derecho al trabajo, protege al individuo de cualquier acto contrario a sus derechos laborales, acordes con la ley, bajo ese criterio exponemos mediante nuestra investigación cuales son los derechos fundamentales de las personas que son sujetos a un despido incausado por parte de su empleador, sus consecuencias jurídicas en este espacio geográfico de la ciudad de Iquitos en el presente año.

El despido incausado es el mecanismo fraudulento que están siendo utilizados por los empleadores para despedir a sus trabajadores sin expresión de causa o de criterios razonables, es por esta circunstancia que la carga procesal laboral se incrementa desmesuradamente, ocasionando que los procesos demoren en su resolución final.

Dentro de la normativa vigente, esta proscrito que la ley laboral, es garantista en favor del trabajador, establece causales de despido, lo contrario a esto vulnera considerablemente el derecho fundamental que tiene todo trabajador al amparo de la ley. El despido incausado, es el que sin justificación como lo mencionamos líneas arriba, intenta fructíferamente, cortar el vinculo laboral de manera unilateral, es decir, el empleador toma esta decisión, mientras que el afectado (Trabajador), se ve en la necesidad de recurrir a la tutela jurisdiccional efectiva para conseguir revertir esto y buscar su reposición o el resarcimiento económico por los daños causados.

El presente trabajo, pretende conocer garantías laborales desconocidos y vulnerados, intentamos dar a conocer los mecanismos legales que puedan frenar este abuso unilateral, dejando en abandono a personas que han dado muchos años de su vida en conseguir estabilidad laboral que lo lleve a tener una vida digna, ya sea salarial o económico y asimismo le de dignidad a su vida.

Capítulo II. Marco Referencial

2.1. Antecedentes de Estudio

El presente estudio de investigación referido al despido incausado, está relacionado principalmente con la vulneración al derecho fundamental del trabajo, las características de esta modalidad de despedir a un trabajador sin causa justificada lo vamos a describir en esta tesis y permitirá conocer e identificar varias características que se están utilizando por parte del empleador para despedir trabajadores dentro de la actividad pública y privada.

En este trabajo académico, vamos a identificar a través de los antecedentes, los estudios desarrollados por otras investigaciones, que buscan plasmar la real dimensión del abuso procesal de la patronal para con sus trabajadores a fin de no cumplir con sus responsabilidades, es así que hemos encontrado antecedentes a nivel internacional y nacional.

2.1.1. Internacional

Con respecto al despido (**Mora Rodríguez, s/p. 2005**), Escribe en su obra que: "en primer lugar, el impacto de las leyes sobre despidos en el mercado laboral. En segundo lugar, demuestra cómo la introducción de leyes más expansivas en materia de despidos, como las españolas, no ha supuesto necesariamente un aumento de la cantidad de casos resueltos contra trabajadores, ya que el resultado ha dependido en gran medida de los cambios en la tasa de desempleo. Así, los resultados indican que por cada aumento del 1% en la tasa de desempleo, se produce un aumento del 14% en el número de casos de despido ganados por los trabajadores en el contexto español."

En este contexto, podemos destacar el hecho de que, en España, la proporción de trabajadores que han sido readmitidos en sus puestos de trabajo no ha aumentado. Esto sugiere que, dado el escaso aumento del desempleo, no se ha producido un incremento de los despidos laborales.

En Chile, (**Vivanco Cisternas, p. 58, 1994**), al respecto señala que: Dado que el despido es una decisión importante que afecta al futuro de una familia, debe efectuarse de manera serena y tranquila y atenerse a los procedimientos formales establecidos por la ley (art. 162). Tras el acaecimiento de los hechos, el empresario está obligado por ley (art. 163) a notificar por escrito el despido al trabajador y a la Inspección de Trabajo, exponiendo claramente el fundamento de la causa invocada. El despido no puede justificarse por transgresiones anteriores que el tiempo haya dado por subsanadas. Según el artículo 168, "el empresario debe disponer de pruebas fehacientes de los hechos que fundamentan el despido; en caso contrario, la extinción se considerará injustificada, y la indemnización deberá abonarse con recargo."

En este contexto, observamos que, si bien en esta nación se protege al trabajador que proporciona los ingresos a la familia, también se exige al empresario que siga el debido proceso y aporte pruebas suficientes que respalden el motivo del despido; de lo contrario, el despido se consideraría injustificado.

En México, en relación al tema (**Loayza de la Cueva, 2010, p. 65**) señala que: "Un componente clave del sistema capitalista es el derecho del empresario o de la empresa a despedir a sus empleados. Del mismo modo que el empresario compra y vende fuerza de trabajo a través de contratos laborales o relaciones laborales directas, también puede desprenderse de la fuerza de trabajo cuando ya no la necesita."

Las observaciones del autor nos llevan a la conclusión de que el trabajador mexicano está desfavorecido en comparación con su jefe, quien, como detentador de este poder, tiene la autoridad de despedir al empleado en el momento que considere oportuno.

2.1.2. Nacional

Al respecto (**Jiménez Coronado, 2009**), señala que: "Siempre hay situaciones o hechos en las relaciones laborales que van en contra de su normal o armónico desarrollo. Estos pueden ser provocados por el empleador (despidos arbitrarios, nulos, etc.) o por el trabajador (faltas graves). Estas son las situaciones que abordaremos en esta oportunidad. Asimismo, en el plano legislativo, contamos con reglamentos; en ciertos casos, existen ambigüedades; y, finalmente, se puede recurrir a nuevas formas, como las propuestas por el Tribunal Constitucional, máximo órgano de control de la Constitución. La cautela debida ha sido suficientemente descrita en las normas relativas al derecho al trabajo porque se trata de un derecho constitucional del más alto calibre, tanto en términos de protección como de disponibilidad.

Asimismo, tenemos que (**Neves Mujica, 2015**) con respecto al despido señala que: La Ley de Productividad y Competitividad Laboral mantiene la definición rigurosa de despido, que es la decisión unilateral del empresario de poner fin a la relación laboral por una causa imputable al trabajador. En consecuencia, los despidos por causas legítimas no están cubiertos por el término. El artículo 34° permite dos (2) tipos de despido; el primer tipo tiene dos subtipos. Este tipo de despido es caprichoso y engloba tanto los despidos improcedentes (cuando se sugiere un motivo, pero no se demuestra ante los tribunales) como los injustificados (cuando no se aporta ninguno). La indemnización por despido es el único tipo de pago. El segundo es el despido nulo, que va en contra de una protección jurídica suficiente, así como de derechos fundamentales como la

igualdad, la libertad de asociación y la no discriminación. Como recurso, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión.

Al respecto, puedo mencionar que nuestra normativa legal ha establecido que el despido de un trabajador debe enmarcarse dentro de los parámetros señalados en el Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta ley establece que la conducta o capacidad laboral de un trabajador determinará si un despido es justo, y que un empleador no está autorizado a despedir a un trabajador en violación de esta ley.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. TRATAMIENTO JURÍDICO DEL DESPIDO INCAUSADO

2.2.1.1. Definición del Despido Incausado

Antes de definir el despido injustificado, consideramos que es importante organizar el derecho al trabajo desde una perspectiva constitucional. Esto nos permite comprender la doctrina del despido injustificado y el despido fraudulento, que son creaciones de la jurisprudencia constitucional y nos llevan a hablar de los derechos fundamentales.

2.2.1.2. Los derechos laborales como derechos fundamentales

Pazo, precisa que:

Primero, se discutía si las mujeres deberían recibir ciertos derechos fundamentales, especialmente en lo que respecta a los políticos. Sin embargo, en la actualidad, esta discusión parece muy complicada. En efecto, los temas actuales de discusión en torno a la protección que brindan los

derechos fundamentales se relacionan con aspectos como el acceso al internet, el derecho al agua o la exigibilidad de derechos económicos, sociales y culturales. (2014)

Sigue señalando el referido autor que:

No obstante, esta circunstancia demuestra que existen temas que siempre han generado controversia en cualquier sociedad democrática. De esta manera, temas como el aborto, la eutanasia o la pena de muerte continúan generando las discusiones más intensas. Esta situación genera incertidumbre en cuanto a la definición de los derechos fundamentales y cuáles deberían ser. (Pazo, 2014).

Con relación al segundo fenómeno bien marcado precisa:

En segundo lugar, ha habido un fenómeno que parece contradictorio en relación a los derechos fundamentales. Los derechos fundamentales se están expandiendo y protegiendo an un mayor número de individuos. Esta situación ocurrió en Perú en relación al derecho al voto. Un ejemplo evidente se puede observar en el texto constitucional de 1823, que establecía que solo podían votar aquellos que demostraran poseer propiedades que generen al menos trescientos pesos o ejercer cualquier otra profesión o arte que los genere en la actualidad. (Pezo, 2014, p. 19).

Es importante diferenciar los derechos fundamentales de los derechos humanos y, como no, de los derechos sociales y culturales.

Sobre el particular, Castillo señala:

Para estudiar estas expresiones, es conveniente examinar tanto los términos Derechos humanos como los Derechos fundamentales, dejando de lado la referencia a los Derechos constitucionales. La diferencia entre las dos primeras expresiones puede expresarse en dos niveles. El primero de ellos es el que distingue los Derechos humanos de los Derechos fundamentales dependiendo de si

se está hablando de la norma internacional o del ordenamiento nacional de un Estado en particular. La frase "derechos humanos" se usa para referirse a los derechos humanos establecidos en las diversas declaraciones y pactos internacionales sobre derechos. La expresión "derechos fundamentales", por otro lado, se utilizaría exclusivamente para referirse a los derechos humanos establecidos en la legislación nacional. (2010).

Una segunda diferenciación estriba en el hecho de que los derechos humanos son solo criterios morales, inexigibles, así, sólo serán exigibles en la medida que se incorporen en un textonormativo, a partir del cual dejan de ser derechos humanos y forman parte de los derechos fundamentales (Castillo, 2005).

Estos derechos fundamentales, se clasifican en derechos de primera generación, segunda generación y tercera generación.

Respecto a los derechos fundamentales de primera generación, "su aparición se encuentra vinculada con el auge del denominado constitucionalismo liberal. Por ende, responden al plexo ideológico de finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX" (García, 2001).

Dicho bagaje ideológico se sustenta en la aspiración de garantizar el ejercicio cabal de la libertad, al margen y sin necesidad de que a la persona le sea exigible el cumplimiento de determinados fines u objetivos del poder político; así como por la necesidad de dar un nuevo tipo de justificación a la existencia y sentido de dicho poder. (García, 2001, p. 14).

Una segunda distinción es que los derechos humanos son solo criterios morales e inexigibles, por lo que solo podrán ser aplicados si se incorporan an un texto legal. Después de eso, dejan de ser derechos humanos y se convierten en parte de los derechos fundamentales.

Estos derechos fundamentales se dividen en derechos de primera, segunda y tercera generación.

En cuanto a los derechos fundamentales de primera generación, su surgimiento está relacionado con el crecimiento del conocido constitucionalismo liberal. Por lo tanto, se ajustan al conjunto ideológico de finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX.

El fundamento de esta perspectiva ideológica radica en la necesidad de asegurar el pleno ejercicio de la libertad, sin la obligación de cumplir con fines u objetivos específicos del poder político, y en la necesidad de proporcionar una nueva explicación de la existencia y significado de este poder. Según García en 2001, en la página 14.

Los derechos civiles y políticos, así como otros derechos fundamentales, surgen en este momento.

La mayoría de las Constituciones del siglo XX reconocieron los derechos civiles y políticos. Por lo tanto, la positivización se lleva a cabo en dos etapas: Primero, en cuanto a los derechos civiles y políticos, su reconocimiento explícito se establece desde la constitución de Cádiz de 1812. No obstante, este procedimiento será más lento en cuanto a la regulación de los derechos sociales, lo que marca el inicio de una segunda etapa de reconocimiento, enfocada en los derechos económicos, sociales y culturales, tal como se ha visto a nivel internacional. Pazo (2014).

Después de los derechos fundamentales de primera generación, aunque parece lógico, comienza el reconocimiento de los derechos fundamentales de carácter entre otros grupos sociales como los de segunda generación. La difusión del constitucionalismo social está relacionada con su surgimiento. Por lo tanto, se ajusta al conjunto ideológico de principios del siglo XX.

La vocación de resolver el tema de la cuestión social sustenta dicho bagage ideológico. Responde a la inquietud de superar los obstáculos económicos y sociales que obstaculizan el desarrollo completo de la persona humana y, incluso, erosionan las bases mismas de la dignidad. Por lo tanto, busca que el ser humano se convierta en lo que realmente desea, superando los obstáculos

económicos y sociales que impiden su progreso hacia el pleno desarrollo social. En el año 2001, García.

En Perú, es crucial resaltar que la Constitución nacional de 1920 marcará un hito en cuanto al reconocimiento de los derechos fundamentales. Hasta ahora, se había observado que la mayoría de los textos constitucionales del siglo XIX regulaban principalmente derechos civiles o políticos. No se trataba de mencionar ciertos derechos sociales, como tampoco lo era en el derecho comparado. No obstante, con la aprobación de varias constituciones (tales como la de Weimar y Querétaro), este fenómeno fue evolucionando gradualmente. De esta manera, en la versión de 1920, el Título IV regulaba ciertas "garantías sociales", como el derecho de asociación, la protección del trabajo industrial y la obligatoriedad de la enseñanza primaria. No obstante, a pesar de su nombre, este Título no estableció tantos derechos básicos como facultades en beneficio del Estado. Pazo (2014).

2.2.2. La Constitucionalización del derecho al trabajo

El derecho al trabajo se encuentra entre los derechos fundamentales de segunda generación, como es evidente. A pesar de los intentos de constitucionalizar el derecho al trabajo, comenzando por el reconocimiento de que en el marco del contrato de trabajo no se pueden establecer cláusulas que vulneren los derechos civiles y políticos en la Constitución de 1933, fue el texto de la Constitución de 1979 cuando se perfila el carácter social del Estado.

Desde esta perspectiva, el artículo 48° de la CPP de 1979 establece que el "Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo y que el trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada", lo que reconoce el derecho al trabajo en su dimensión de permanencia en el empleo. Después de eso y en la actualidad, la Constitución de 1993 establece en su artículo 27 que "la ley brinda una protección adecuada contra el despido

arbitrario", lo que indica que, de la estabilidad absoluta establecida en la Constitución de 1979, pasamos a la estabilidad laboral relativa establecida en la Constitución actual.

La CCP de 1979 establecía la estabilidad laboral absoluta, lo que significaba que en caso de despido de un trabajador y si se consideraba irregular, la relación laboral del trabajador se restablecía sin ningún resarcimiento económico. Sin embargo, la Constitución de 1993, al otorgar una protección adecuada contra el despido arbitrario, ha previsto un resarcimiento económico como la indemnización por despido.

Podemos notar que el trabajo "en nuestro país su regulación constitucional se inicia con las cartas de 1920 y 1933". En la Constitución de 1993, se dedicará un capítulo específico al texto de 1979 (García, 2001, p. 268).

Cualquier disciplina jurídica, tanto pública como privada, tiene un gran interés en analizar las previsiones de la Constitución, ya que es la base del ordenamiento jurídico. Sin embargo, hay motivos destacados para prestar especial atención a los contenidos de las normas constitucionales en relación al trabajo. (Sanguineti, 2007, página 13).

Guzmán (2015), afirma que, en cuanto a la consideración de los derechos laborales como derechos fundamentales, no es una novedad que los derechos laborales, que se encuentran en la Constitución peruana, deben ser considerados como derechos fundamentales. Esta idea se remonta a la Constitución mexicana de Querétaro de 1917 y la Constitución alemana de Weimar de 1919. La razón detrás de esto es la cláusula de derechos implícitos del artículo 3 de la Constitución, que permite incluir en el listado de derechos fundamentales aquellos que se encuentran dispersos en otros artículos de la Carta Magna, así como aquellos que se derivan de la dignidad humana, los principios de soberanía del pueblo, Estado democrático o de derecho, y la f (página 247).

El Artículo 27° de la Constitución de 1993 establece el derecho al trabajo concordado, que ha sido desarrollado a través de la doctrina y jurisprudencia constitucional. Este derecho se establece explícitamente en el Artículo 27° de la Constitución de 1993.

No podemos encontrar la frase "derecho al trabajo". El artículo 27 mencionado anteriormente se limita a especificar que "la Ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario".

Sanguinetti (2007), al analizar el contenido de la Constitución Laboral de 1993 y sus preceptos, señala la importancia de elementos importantes como la valoración especial del trabajo y la asignación de una línea de defensa a la legislación que regula su prestación. Aunque esta es una observación que se puede extraer fácilmente del contenido de los distintos preceptos que forman parte de la norma fundamental, todos los cuales están basados en dicha lógica, el constituyente se ha preocupado por proclamarla de manera expresa en sus artículos 22 y 23, los cuales otorgan al trabajo la doble condición de "base del bienestar social" y "medio de realización de la persona" y lo declaran "en sus diversas modalidades, como medio de realización de la persona".(página 27).

El desarrollo de las relaciones individuales de trabajo depende de la garantía de la intervención estatal. Aunque la Constitución de 1993 ha sido más limitada que la anterior, no ha ignorado los tres temas fundamentales del Derecho Individual del Trabajo: la remuneración, la duración del contrato de trabajo y la extinción del mismo. (página 28).

2.2.3. Definiendo el despido incausado

En Perú, el despido en la modalidad de incausado no tiene una definición específica, al igual que el despido arbitrario o el despido nulo, que tienen una base legal clara.

En efecto, el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece en términos generales que un despido arbitrario ocurre cuando no se ha presentado una causa o no se ha demostrado en juicio. En otras palabras, un despido arbitrario ocurre cuando el trabajador inicia un proceso judicial contra el empleador para impugnar el despido del que fue sujeto.

Como se puede ver, se puede inferir de la lectura de la norma mencionada anteriormente que el despido incausado era una de las formas del despido arbitrario, es decir, aquel en el que "no se ha expresado causa alguna".

"El despido puede definirse como la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, basado o no en la existencia de una causa justa", afirma Arevalo (2016, p. 112).

Dos hipótesis se derivan de la definición anterior: la primera afirma que el despido es un acto del empleador que busca terminar la relación de trabajo sin una causa justa; la segunda afirma que el despido se produce cuando la terminación del contrato de trabajo se basa en una causa justa. Es evidente que el despido injustificado se refiere a aquellos en los que la terminación del contrato de trabajo no se fundamenta en la existencia de una causa justa.

El despido incausado se define como "cuando se despide al trabajador, ya sea verbalmente o por escrito, sin expresarle causa justa alguna derivada de la conducta o de la labor que la justifique". Arévalo, 2016, página 314.

Podemos decir que nos encontramos frente a un despido justificado o causal, en contraste con un despido incausado en el que se entiende que no hay razón para finalizar el contrato. En cuanto a este tema, Cuba requiere dos circunstancias diferentes a la definición de un despido injustificado:

El despido que se basa en la voluntad del trabajador, o más precisamente, en el incumplimiento de sus deberes, permite al empresario tomar una decisión debido a la naturaleza de las obligaciones recíprocas.

El despido se basa en una causa independiente de la voluntad del trabajador, pero cuya presencia indica la imposibilidad de cumplir la prestación, en lugar de la mera y excesiva carga de la misma. (2017), página 62.

En resumen, la jurisprudencia del TC ha establecido una definición clara e inequívoca del despido incausado. En la STC N° 976-2001-AA/TC de fecha 13 de marzo de 2003, se estableció en su fundamento N° 15 la siguiente definición del despido incausado:

Esta modalidad se presenta de acuerdo con la decisión del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2002-AA/TC). Para garantizar la plenitud del artículo 22 de la Constitución y otros artículos relacionados. El despido incausado ocurre cuando el empleado es despedido verbalmente o por escrito sin justificación alguna de su comportamiento o trabajo.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de la República ha definido el despido incausado de acuerdo con la interpretación del máximo intérprete de la Constitución, como lo establece la Casación Laboral N° 2283-2017 de fecha 14 de noviembre de 2018, en su fundamento jurídico sexto:

Despidos clasificados

La sexta: La legislación actual ha hecho hincapié en los tipos de despido en los que se puede elegir la acción resarcitoria o restitutoria; sin embargo, la autoridad suprema de nuestra Constitución

Política ha establecido otros casos de despido que no están contemplados en la legislación actual. Debido a esto, es importante destacar las siguientes categorías de despido:

El despido incausado se define como aquel que ocurre sin justificación alguna de la conducta o labor que lo justifique, y puede ocurrir verbalmente o por escrito. Este tipo de despido no tiene un marco normativo específico y surge de la interpretación constitucional del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

2.2.4. TIPO ADJETIVO

2.2.1.1. ACCION

Definición, según (Águila Grados, 2010,) citando a COUTURE define al derecho de acción como “el poder jurídico que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión”.

2.2.1.2. El Derecho de Acción.

En el Derecho Procesal moderno es indiscutible que el ejercicio del derecho subjetivo de acción, por toda persona es absolutamente libre, en varios sentidos: a) en cuanto no está limitado a una determinada situación jurídica sustancial ni por exigencia de titularidad del derecho sustancial pretendido o de interés sustancial serio y actual o de legitimación en la causa, requisitos estos que corresponden a la pretensión y que pueden condicionar la procedencia de una sentencia de fondo o mérito, pero jamás al simple ejercicio de la acción; b) en cuando por consiguiente corresponde a todos, sin excepciones, porque no se concibe que a alguien pueda faltarle el simple interés procesal para su formulación ante el juez competente; y c) porque no debe ser coartado ni impedido su ejercicio por ninguna autoridad ni por los demás particulares, salvo los requisitos puramente

procesales de forma y la exigencia de utilizar como regla general abogados para litigar (Águila Grados, 2010).

Según lo mencionado en el punto anterior, el derecho de la acción es abstracto; por lo tanto, no se ve activo hasta que se haya vulnerado los derechos laborales, comenzándose a partir de esa lesión con la solicitud ante el órgano jurisdiccional aplicable.

2.2.1.3. Elementos del derecho de acción.

De acuerdo a la doctrina, los elementos de la acción son: Sujeto, Objeto y Causa de la Acción.

2.2.1.3.1. Sujetos del derecho de acción.

Los sujetos de acción se dividen en tres (3) tipos distintos:

1. Titular de la Acción.

El titular de la acción, también conocido como sujeto activo, acude a un órgano jurisdiccional, estatal o arbitral para solicitar una prestación con la intención de lograr una conducta forzada en el demandado. A menudo se le conoce como actor o demandante.

2. Órgano jurisdiccional, arbitral o estatal.

Es el sujeto que tiene el poder jurisdiccional para determinar el derecho subjetivo del actor.

En el caso de estudio el órgano jurisdiccional es el Primer Juzgado de Trabajo Transitorio del distrito judicial de Maynas.

3. Sujeto pasivo.

Es el sujeto a quien se le reclama el cumplimiento de una obligación de dar, hacer o no hacer en relación directa con el derecho subjetivo del actor.

2.2.1.3.2. El objeto del derecho de acción.

Es la pretensión o conducta que se reclama y se exige su cumplimiento al sujeto pasivo o demandado.

2.2.1.3.3. La causa petendi.

Es la demanda de que el sujeto pasivo ha violado un derecho subjetivo a favor del titular de la acción. En otras palabras, la causa de una acción es el hecho o acto legal que la provoca.

2.2.1.3. Condiciones de la acción

Estos son los componentes esenciales del proceso que permitirán al juez tomar una decisión legítima sobre el asunto en cuestión. Las condiciones de la acción son:

1. Voluntad de la Ley. La existencia de un ordenamiento jurídico sustantivo que contiene y reconoce los derechos fundamentales de las personas y motiva la defensa de estos derechos determina su existencia (La Constitución Política, el Código Civil, TUO de la Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y normas complementarias). La voluntad de ley establece que la demanda debe estar respaldada por el derecho objetivo.
2. Interés para Obrar. Es una institución procesal que surge con el objetivo de analizar la utilidad que el proceso puede proveer a la necesidad tuitiva invocada por las partes, para protegerlos y satisfacerlos.
3. Legitimidad para Obrar. Es la similitud que debe existir entre las partes de una relación legal material y las partes de una relación legal procesal; es decir, el demandante debe ser el demandante y el demandado debe ser el demandado. Por lo tanto, es la posición habilitante para participar en el proceso. La legitimidad para actuar activa ocurre cuando el demandante tiene la capacidad de

presentar una demanda específica. La legitimidad para actuar pasivamente ocurre cuando se requiere al demandado para que la demanda en el proceso pueda plantearse legalmente en su contra. (Águila Grados, 2010).

Ahora, vamos a establecer en quienes recae el Sujeto, Objeto y Causa de la Acción.

El sujeto de la acción está dividido en tres componentes:

1. Titular de la acción (sujeto activo) recae en el trabajador D.L 728, ejemplo, un obrero municipal, como accionante de la demanda;
2. El Órgano jurisdiccional recae en el Primer Juzgado de Trabajo de Maynas, distrito judicial de Loreto en primera instancia y de la Sala Laboral de Maynas, a cargo la segunda instancia.
3. Sujeto Pasivo recae a quien se le demanda.

En este caso, el accionante es cualquier empleado que solicita la existencia de un contrato laboral a tiempo indeterminado. También solicita la anulación del despido incausado y su reposición inmediata, así como las siguientes pretensiones accesorias.:

- Ordenar la incorporación a planillas de obreros a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.
- Ordenar se otorguen boletas de pago de remuneraciones con mención expresa de obrero permanente o bien a plazo indeterminado.
- Ordenar se cumpla con incluir a la demandante en la póliza de seguros de vida contratada para los trabajadores de la demandada.
- Ordenar se cumpla con registrar en el seguro social de salud a la demandante.
- Vacaciones más la indemnización por no goce y vacaciones truncas.

-Gratificaciones por Fiestas Patrias, Navidad y gratificaciones truncas.

-Compensación por Tiempo de Servicios - CTS.

-Pago de interés legales, con costas y costo del proceso.

Causa de la acción Es la causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos facticos previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitorio del proceso.

En el presente caso, la causa de la acción es el despido incausado por ilegítimo y antijurídico. Que, no se encuadra en un despido justo y que no cumple los procedimientos señalados en la ley de la materia.

2.2.5. LA JURISDICCION

La jurisdicción es el poder de administrar justicia que emana del pueblo y lo ejerce el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos de acuerdo con la constitución y las leyes.

En el caso de estudio, se puede concluir que la jurisdicción recae en el poder judicial que tiene la autoridad para administrar justicia en procesos laborales a nombre del Estado.

Tiene las siguientes características:

2.2.5.1. Naturaleza de la jurisdicción

En cuanto a su naturaleza, existen dos puntos de vista:

1. Desde el Derecho Político, La jurisdicción implica el uso de la autoridad estatal para resolver litigios.

2. Desde el punto de vista Derecho Procesal, La autoridad se ejerce mediante el proceso. Cuando se habla de proceso, se hace referencia a la jurisdicción. La actividad de los órganos judiciales está regulada por las normas procesales, conocidas como derecho procesal.

Al respecto, según el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado Decreto Supremo N°017-93-JUS, que en su artículo 26° establece con respecto a los órganos jurisdiccionales lo siguiente:

“Son órganos jurisdiccionales del Poder Judicial:

1. La Corte Suprema de Justicia de la Republica;
2. Las Cortes Superiores de Justicia, en los respectivos distritos judiciales;
3. Los Juzgados Especializados y Mixtos, en las provincias respectivas;
4. Los Juzgados de Paz Letrados, en la ciudad o población de su sede; y,
5. Los Juzgados de Paz.”

2.2.5.2. Caracteres de la jurisdicción.

La jurisdicción tiene las siguientes características:

1. Unidad. - El principio de unidad según afirma FENECH NAVARRO, señala que: “la jurisdicción, como función soberana, es única”. Con las excepciones de la jurisdicción militar y arbitral, ninguna jurisdicción independiente existe ni puede establecerse en la unidad de la función jurisdiccional. De acuerdo con el artículo 139.1 de la Constitución Política, no existe proceso judicial por comisión o delegación.
2. Independencia. - Ninguna autoridad puede poner fin a las causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni obstaculizar su funcionamiento. No puede anular las decisiones que han superado

la autoridad de cosa juzgada, detener los procesos en curso, alterar las decisiones de las sentencias ni retrasar su ejecución. Estas disposiciones no tienen efecto sobre el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso. El ejercicio de este último derecho no debe obstaculizar el procedimiento jurisdiccional ni tener efecto jurisdiccional alguno. El artículo 139.2° de la Constitución Política reconoce su proclamación a nivel constitucional.

3. Exclusividad. - “La potestad jurisdiccional...juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Jueces y Tribunales determinados por las leyes”. Esta característica de la jurisdicción se encuentra recogida en los artículos 139.1° de la Constitución Política.

4. Imparcialidad. - El principio fundamental del proceso garantiza la heterocomposición y implica un mandato doble: por un lado, se requiere que se cumpla con el principio de audiencia bilateral, ya que el Juez solo será imparcial si se considera la controversia escuchando an ambas partes. El juez, por otro lado, aplica la ley sin tener en cuenta cualquier otra consideración que pueda afectar el resultado del proceso, prescindiendo de cualquier consideración subjetiva.

5. Inamovilidad. - La inamovilidad es el resultado de la independencia jurisdiccional. La garantía judicial proviene de que la Administración de Justicia, al igual que otras entidades del Estado, está estructurada jerárquicamente, por lo que no se limita a Jueces y Magistrados. Aquí, la inamovilidad se justifica por su independencia.

2.2.5.3. Elementos de la Jurisdicción

Los elementos de la jurisdicción son cinco y son las siguientes:

1. La Notio: Es la facultad de conocer un asunto en particular. Esta acción viene a constituir el derecho de conocer una cuestión litigiosa que se presenta, se impone o se somete a conocimiento del juez.
2. Vocatio: Es la autoridad del juez para convocar a las partes litigantes o terceros a presentarse ante el juez, así como para hacer que una o ambas partes se presenten an un proceso dentro del plazo establecido en la norma adjetiva.
3. La Coertio: Es la autoridad para utilizar medidas coercitivas y la autoridad para utilizar las medidas necesarias para hacer cumplir las órdenes del juez.
4. Judicium: Es la capacidad del juez para dictar una sentencia en un proceso; también puede usar la fuerza para hacer cumplir las medidas ordenadas en el proceso.
5. Executio: El poder del juez para llevar a cabo sus decisiones firmes implica hacer cumplir lo que se ha sentenciado o fallado, es decir, llevar a cabo la ejecución de las decisiones judiciales con la ayuda de la fuerza pública.

2.2.5.4. Poderes de la Jurisdicción

Actualmente se afirma que los poderes de la jurisdicción son los siguientes:

- a) Poder de Instrumentación o documentación. - Es la capacidad de clasificar las actuaciones procesales en las que interviene el órgano jurisdiccional como instrumentos verdaderos.
- b) Poder de coerción. - poder de sancionar a quienes participan en el proceso con apremios, multas y sanciones en general.

c) Poder de decisión. - Se expresa en dos planos:

1. Plano formal o Extrínseco. - Las decisiones jurisdiccionales deben ser formales.

2. Plano Material o Intrínseco. - La decisión final es un acto de autoridad basado en el juicio y el mandato.

d) Poder de Ejecución. - El juez tiene la autoridad de llevar a cabo las decisiones que contienen sentencias firmes.

2.2.5.6. La Jurisdicción en materia laboral

Es la capacidad del Estado para resolver válidamente y definitivamente los conflictos de intereses o incertidumbres jurídicas que surgen en las relaciones individuales o colectivas de trabajo a través de órganos especializados laborales, así como para controlar judicialmente las decisiones de la administración pública que causan estado con motivos de conflictos en materia laboral y seguridad social.

El artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N°29497 (NLPT) Según la ley, es responsabilidad de la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que surgen de las prestaciones de servicios de naturaleza personal, laboral, formativa, cooperativista o administrativa. Las prestaciones de servicios de naturaleza civil están excluidas, a menos que la demanda se base en el encubrimiento de relaciones laborales. Los conflictos de este tipo pueden ser individuales, plurales o colectivos y involucrar temas importantes o relacionados, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Juristas Editores; 2019)

2.2.6. PRINCIPIOS LABORALES

2.2.6.1. Principio de concentración

Este principio busca que las acciones procesales se realicen en el menor tiempo posible, mientras que la concentración tiene como objetivo concentrar las acciones procesales en un solo proceso para que se desarrollen en tiempos cortos y cumplan con la mayor parte del proceso.

Las acciones procesales en el estudio se han llevado a cabo de manera extremadamente rigurosa y en un plazo muy corto.

2.2.6.2. Principio de celeridad

Este principio busca que los procesos se lleven a cabo en plazos reducidos, con los jueces emitiendo sentencias dentro de los plazos establecidos por ley, eliminando las barreras que impiden una tutela jurisdiccional efectiva a través de trámites rápidos, plazos cortos, términos perentorios, etc.

El juez resolvió el caso en los plazos establecidos por la ley.

2.2.6.3. Principio de veracidad

De acuerdo con este principio, el juez debe buscar la verdad de los hechos a partir de lo que las partes muestran, que es su versión de los hechos. Esta información no siempre es precisa, ya sea por un error de apreciación por parte de alguien que litiga de buena fe pero equivocado con respecto a los hechos o al derecho, o porque una de las partes intenta inducir un error al juez con información falsas o distorsionadas.

2.2.6.4. Principio de economía procesal

El principio de ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos es fundamental para el desarrollo normal del proceso laboral, y este principio se incluye explícitamente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En este ejemplo se ha logrado ahorrar tiempo, lo que ha contribuido a disminuir los gastos en el proceso.

2.2.6.5. Principio de sociabilidad

El principio de socialización del proceso establece que los jueces deben asegurarse de que la diferencia entre las partes no afecte el impulso o el resultado del proceso. El inciso 2 del artículo 2 de la Constitución establece el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier forma de discriminación.

2.2.6.6. Principio de oralidad

Este principio destaca que se puede utilizar la palabra hablada en lugar de la escritura en los procesos judiciales, sin afectar la eliminación de las actuaciones escritas. Al respecto, hacemos hincapié en que el uso de la palabra por sí solo no transforma un proceso moderno en un proceso oral, ya que sus actores deben utilizar técnicas de litigación oral durante las audiencias.

2.2.6.7. Aplicación de la norma más favorable

Cuando un mismo hecho está regulado de manera incompatible por dos o más normas. La norma que más beneficia al trabajador será aplicada.

2.2.6.8. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Según este principio, un trabajador con esta categoría tendrá derechos que no puede renunciar debido a que son esenciales. Este principio protege al trabajador de cualquier maltrato del empleador.

- Derechos irrenunciables como un seguro médico, compensación por vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicio en el expediente de investigación.

2.2.6.9. Principio de continuidad

Este principio otorga permanencia o estabilidad y se basa en la idea de que el contrato de trabajo es un vínculo duradero entre el empleador y el trabajador, ya que es su principal fuente de ingresos. El objetivo de este principio laboral es proteger el contrato del trabajador por la duración más larga posible, basándose en los hechos y la realidad demostrada. Prefiere la contratación por tiempo indefinido a la contratación por tiempo limitado.

2.2.6.10. Principio de tutela del trabajador

El principio protector, también conocido como principio de tuición, protección o favor, se basa en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. En resumen, la protección del trabajador humaniza las relaciones laborales.

El Estado ha protegido a la demandante contra el despido injustificado al ordenar su reposición y proteger un derecho fundamental establecido en la Constitución, lo cual merece respeto.

2.2.6.11. Gratuidad procesal del trabajo

La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece la gratuidad de la justicia a favor del prestador de servicios. Sin embargo, con el fin de beneficiar a los trabajadores que realmente la requieran y evitar el abuso del derecho de acción, se ha establecido un límite máximo para conceder el beneficio de la gratuidad, que no exceda de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP). Además, se otorga dicho beneficio a los trabajadores que realmente la requieran

2.2.6.12. Principio de inversión de la carga de la prueba

De acuerdo con este enfoque de inversión de la carga de prueba en el ámbito laboral, es responsabilidad del empleador garantizar el cumplimiento de las normas legales y contractuales, así como el pago de la remuneración y otros derechos del trabajador. Si no, el Juez confirma lo que el actor ha declarado.

2.2.6.13. Principio de sentencia plus y ultra petita

Cuando el juez concede más de lo solicitado por la parte, el peticionario se beneficia de un derecho que no ha invocado en su demanda.

2.2.6.14. Principio de primacía de la realidad

Según este principio, en caso de que exista una discrepancia entre lo que sucede en la realidad y lo que se ha documentado, lo que sucede en la práctica tiene prioridad. De esta manera, se determina la existencia o no de una relación laboral y se proporciona la protección correspondiente.

2.2.7. COMPETENCIA

Aunque todos los jueces tienen la facultad de impartir justicia, no todos tienen la capacidad de resolver los distintos casos que se le presentan. Esto se debe a que el ejercicio del poder jurisdiccional está restringido por varias circunstancias, como la suscripción territorial, la naturaleza del conflicto, su grado jerárquico y la relevancia económica del litigio.

La competencia, según el territorio, materia, función y cuantía, es el poder de los jueces para impartir justicia en determinadas circunstancias, según lo antes mencionado.

2.2.7.1. Caracteres de la competencia

Si un juez es competente, los procedimientos que regulan son de orden público y ningún juez puede dejar de acatarlos.

La Irrenunciabilidad. Es importante destacar que, en cuanto a la cuestión de competencia, el principio de legalidad establece que solo se puede constituir un juez si es competente y que ningún juez puede ignorarla ni modificarlo.

Indelegabilidad. - Ningún juez puede transferir su competencia a otro juez o a cualquier otro órgano jurisdiccional o privado. La indelegabilidad de la competencia no impide que un juez comisione a otro para que realice diligencias judiciales específicas en áreas fuera de su competencia. como lo es cuando se trata de notificaciones, inspecciones, etc.

2.2.7.2. Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral

Competencia por materia:

Es la competencia objetiva del Juez debido a la naturaleza de la pretensión de conocimiento. En el caso de un estudio, es un proceso relacionado con el trabajo.

1. Competencia de los juzgados de paz letrados:

Para cumplir con las obligaciones de proporcionar no más de 50 Unidad Referencial Procesal (URP) que surjan de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de dichos servicios en:

Proceso con título ejecutivo. - Cuantía no mayor a 50 URP, salvo cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía (no interesa la cuantía)

Asunto no contencioso. - No interesa la cuantía.

2. Competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo:

2.1 Proceso ordinario laboral. -Protección de derechos individuales, plurales o colectivos que surgen de la prestación de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativa, incluso previa o posterior a la prestación efectiva de los mismos. Sin ser exclusivas, entre las demandas relacionadas, están:

- El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

- La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- El Sistema Privado de Pensiones.
- La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.2. Proceso Abreviado Laboral. -La reposición cuando se presenta como una sola demanda y las demandas que involucran la violación de la libertad sindical.

2.3. Proceso Contencioso Administrativo. -De acuerdo con la normativa en cuestión, los reclamos relacionados con la prestación de servicios de naturaleza personal, laboral, administrativa o de seguridad social de derecho público, así como las objeciones a las acciones de la autoridad laboral. En situaciones en las que el administrador demanda al Estado o el Estado demanda al administrador para el control jurídico de una acción administrativa El artículo 148 de la constitución política establece el proceso contencioso administrativo, diciendo: "Las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante el proceso contencioso administrativo."

2.4. Procesos con Título Ejecutivo. -Cuando la cuantía supere las cincuenta (50) URP.

Competencia por Materia de las Salas Laborales Superiores

3. Las Salas Laborales de las Cortes Superiores.

Tienen competencia, en primera instancia en las materias siguientes:

- La tramitación de la acción popular en asuntos laborales por violaciones de la constitución, leyes, reglamentos, normas administrativas, resoluciones o decretos generales debe llevarse a cabo de acuerdo con la ley que regula los procesos constitucionales.
- La anulación de un laudo arbitral que resuelve un conflicto laboral que debe ser tratado de acuerdo con la ley de arbitraje
- La impugnación de laudos arbitrales que surgen de una negociación colectiva deberá llevarse a cabo de acuerdo con el procedimiento establecido en la presente Ley.

- Conflicto de competencia entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de diferentes especialidades en el mismo distrito judicial.
- En casos legales, existe un conflicto de autoridad entre los juzgados de trabajo y las autoridades administrativas.
- Las demás que señale la ley.

Competencia por Función o Grado.

Se puede recurrir a través de apelación, casación o queja, y tiene múltiples instancias.

1. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:

- Del recurso de casación;
- Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y
- Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

2. Las Salas Laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- Del recurso de apelación contra las resoluciones por los juzgados laborales; y
- Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por no haber sido concedido en el efecto distinto al establecido en la ley.

3. Los Juzgados Especializados de trabajo, son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y
- Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

Determinación de la Cuantía.

La cuantía se calcula sumando todos los extremos de la demanda, según lo que haya decidido el demandante. La determinación de la cuantía no tiene en cuenta intereses, costos, costos y conceptos que se devenguen después de la fecha de interposición de la demanda.

Competencia por Territorio.

El juez del domicilio principal del demandado o el lugar donde se realizaron los servicios es competente a elección del demandante. Solo el juez del domicilio del prestamista es competente si la demanda está dirigida contra él. La sala laboral del lugar donde se emitieron los laudos arbitrales es competente para impugnarlos.

“Solo se puede extender la competencia por razón de territorio si beneficia al prestador de servicios. (Juristas Editores, 2019, págs. 416-418)”

Regulación en caso de Incompetencia.

Mediante excepción, el demandado puede cuestionar la competencia del juez por materia, cuantía, grado y territorio. En cualquier estado y grado del proceso, el juez puede declarar de oficio la

nulidad de lo actuado y mandarlo al órgano jurisdiccional competente si determina que no es competente en materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado.

En caso de cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede optar excluyentemente por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. Sólo en casos excepcionales se cuestiona la capacidad de los jueces de paz letrados.

La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente. Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social del Corte Suprema de Justicia de la República.

2.2.8. TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

2.2.8.1. Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional

Uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales es el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entidades no personales, etc.) al recurrir al órgano jurisdiccional (juez en representación del Estado) para que se le imparta justicia, con garantías mínimas para todos los demás.

Actualmente, nuestra legislación actual regula el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, lo cual se establece en el artículo 139o inciso 3 de nuestra constitución política: Los principios y derechos que sustentan la función jurisdiccional son estos. La garantía del debido proceso y la protección jurisdiccional. El Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil establece que "toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses", lo que significa que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimientos distintos de los previamente establecidos,

ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto. (Juristas Editores, 2017, p. 421); Artículo 7° de la Ley Orgánica del Poder Judicial – LOPJ, prescribe: En el ejercicio y defensa de sus derechos, toda persona goza de la plena tutela jurisdiccional, con las garantías de un debido proceso.

2.2.9. EL PROCESO

2.2.9.1. Funciones del proceso

El proceso está planificado para resolver de manera definitiva e irrevocable los conflictos intersubjetivos y sociales a través de la aplicación del derecho objetivo.

Esta es la función del proceso en general. Sin embargo, considerando su conexión con el objetivo del proceso, se puede resaltar una cuestión más específica: la de la efectividad de las demandas y la objeción. La satisfacción procesal debe ser jurídica, razonable, estable y práctica en el futuro.

Se puede destacar que en el proceso laboral actual se ha solucionado definitivamente el conflicto entre las partes en relación a las demandas solicitadas.

2.2.9.2. El debido proceso

El inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política de 1993 establece el derecho al debido proceso, que abarca tanto la dimensión procesal como sustantiva, y se aplica a todos los tipos de procesos, independientemente de su naturaleza. En diversas decisiones, el Tribunal Constitucional peruano ha destacado la importancia del derecho al debido proceso, destacando especialmente el siguiente caso: "(...) Su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentra una persona, pueda considerarse

injusto"STC, Expediente N°6149-2006-PA/TC y 6662-2008-PA/TC (Caso Minera Sulliden Shahuindo SAC).

2.2.10. El Proceso Laboral

La Ley Procesal del Trabajo materializa el carácter tuitivo del Derecho Procesal del Trabajo debido al desequilibrio en la relación jurídica laboral debido a la subordinación y dependencia del trabajador frente al empleador. Esto crea una desigualdad en el ejercicio de la autonomía de la voluntad, a diferencia de la relación jurídica civil en la que el equilibrio se deriva del ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad de los trabajadores.

Considero que un sistema procesal es eficaz en la medida en que se convierte en un medio para aplicar el derecho material, lo que implica cumplir con los principios de oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos, bilateralidad de la audiencia, entre otros.

2.2.10.1. Fines del proceso Laboral

El propósito del derecho procesal del trabajo es garantizar la estabilidad laboral mediante la prevención de conflictos entre el capital y el trabajo y la indicación de los procedimientos a seguir para solucionarlos.

2.2.10.2. Postulación al proceso

El proceso judicial se puede definir operativamente como el conjunto dialéctico de actos jurídicos procesales realizados por los elementos activos de la relación jurídica procesal con el propósito de resolver conflictos de interés o acabar con la incertidumbre relevante jurídicamente y lograr la paz social en justicia.

Desde un punto de vista teórico, el proceso judicial consta de cinco (5) etapas:

1. Etapa postulatoria. - En este tipo de proceso, los demandantes llevan al tribunal los asuntos que serán discutidos, probados y convencidos durante el proceso, ya sea para proteger la pretensión o para evitarla mediante la defensa.

2. Etapa probatoria. - Como su nombre lo indica, se centra en el trabajo de las partes para demostrar que los hechos ocurrieron tal como se describieron en la etapa postulatoria. Sin embargo, es importante destacar que el proceso es dialéctico, ya que las partes se enfrentan en contra de las tesis que sostienen y también lo hacen al afirmar simultáneamente hechos diversos, lo que finalmente lleva al intento de probar estas afirmaciones. Por lo tanto, en el proceso judicial hay una contradicción interna entre una tesis y una antítesis, que finalmente conduce a una síntesis, que es expresada por el juez.

3. Etapa decisoria. - Es el acto lógico volitivo del juzgador de elegir una de las proposiciones fundamentadas y probadas durante el proceso. Es evidente que es el acto procesal más crucial, casi la razón de ser del proceso.

4. Etapa impugnatoria. - Se basa en el hecho de que la etapa de decisión o juzgamiento, que es la etapa más crucial del proceso, es un acto humano y, por lo tanto, está expuesta a errores. En consecuencia, si las partes creen que la decisión tomada es injusta o equivocada y les causa daño, tienen el derecho de solicitar un reexamen.

5. Etapa ejecutoria. - Está relacionado con el significado final del proceso. La necesidad de tener un medio que cambie la realidad es fundamental para lograr una sentencia judicial. Si la sentencia no se cumpliera, el proceso no tendría sentido. Esta tarea es llevada a cabo por la etapa ejecutiva, que transforma las decisiones que se toman en el proceso en acciones efectivas.

Pretensiones principales:

Declarar la existencia de un vínculo laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N°728 desde el 01 de julio del 2018 al 02 de enero del 2019, por invalidez y/o desnaturalización de los denominados “Contratos Sujetos a Modalidad” suscritos por la recurrente.

Ejemplo: Se determinó que el despido injustificado de la entidad demandada que afectó al recurrente sea anulado y se ordene su reposición inmediata a su lugar de trabajo habitual para desempeñar las funciones de limpieza pública. Este trabajo pertenece a la Sub Gerencia de Limpieza y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital...

Pretensiones accesorias:

- Ordenar la inclusión de trabajadores a plazo indeterminado en el sistema laboral de la empresa privada.
- Se debe otorgar boletas de pago de salarios que indiquen si el trabajador es permanente o trabajador a plazo indeterminado.
- La orden debe incluir a la demandante en la póliza de seguro de vida de los empleados de la demandada.
- Ordenar que la demandante se registre en el seguro social de salud.
- Pago de beneficios sociales desde la fecha de ingreso de la recurrente hasta la fecha de la sentencia.

2.2.11. LOS PROCESOS LABORALES

2.2.11.1. Proceso ordinario laboral

Al respecto (Arévalo Vela, 2016, p.723) Definirlo "como aquel tipo de proceso mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo disponga específicamente la NLPT o leyes especiales, o aquellas demandas a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitarán bajo sus reglas".

OBANDO define los procesos laborales en los términos siguientes:

Son los que se desarrollan en etapas, intervalos cronológicos que se van cerrando durante el ejercicio de los derechos procesales hasta que se llega a una sentencia que decide la reclamación laboral. Siempre que no se establezca un procedimiento especial para el ejercicio de las acciones laborales, los conflictos jurídicos tienen las formas apropiadas y los trámites más amplios para su solución en los procesos ordinarios.”

Se desarrolla de la siguiente manera:

- Traslado y citación a audiencia de conciliación
- Audiencia de conciliación
- Audiencia de juzgamiento
- Etapa de confrontación de posiciones
- Etapa de actuación probatoria
- Alegatos y sentencia

La sentencia debe notificarse bajo responsabilidad en el día y hora especificados.

En el expediente analizado, se puede concluir que, debido a la existencia de una pretensión principal (reposición) y otras accesorias (reconocimiento de beneficios sociales), la demanda tiene derecho al Proceso Ordinario Laboral, según lo establecido en el inciso 1) numeral 2 del artículo 2° de la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Si se niega que solo haya una pretensión principal (reposición), se aplicaría el Proceso Abreviado Laboral, según lo establecido en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2.2.11.2. Proceso abreviado laboral.

El proceso laboral abreviado es un tipo de proceso que se caracteriza por su brevedad y por concentrar todas las etapas de la conciliación y el juzgamiento en una audiencia única.

Y se desarrolla de la siguiente manera:

- Traslado y citación a audiencia única

- Audiencia única

2.2.11.3. Proceso cautelar.

Al respecto (Giovanni Priori, 2016), señala que la "consagración del instituto de las medidas cautelares tiene por finalidad garantizar que el tiempo que toma el proceso no termine por perjudicar al titular de la situación jurídica de ventaja, que se ve obligado en acudir al proceso para protegerla".

Un juez puede emitir una medida cautelar antes del inicio del proceso o durante el proceso para proteger la eficacia de la demanda principal.

El propósito de las medidas cautelares en un proceso es eliminar cualquier amenaza para el éxito del proceso principal.

2.2.11.4. Procesos no contenciosos.

Al respecto (Arévalo Vela, 2016, p.766) citando a PAREDES que establece: “Los procesos no contenciosos, también conocidos como jurisdicción voluntaria, tienen la ausencia de contradicción y, por lo tanto, son no litigiosos”.

Los defensores generalmente solicitan autorización para llevar a cabo acciones legales específicas o medidas de protección en el tribunal en estos procesos. Por ejemplo, adopción, autorización para disponer derechos para incapaces, declaración de desaparición, ausencia o presunta muerte, etc.

2.2.12. DEMANDA

La palabra demanda proviene de la voz latina *demandare*, que se traduce como "pedir" o "solicitar". Por lo tanto, una demanda es una solicitud que se hace a otra persona.

Al respecto (Arévalo Vela, 2016, p.625) citando a MONTROYA y Según otros, "La demanda es el acto normal de iniciar el proceso". La tramitación comienza con la declaración de voluntad de una parte, que solicita que se le dé vida. Al señalar el propósito de la pretensión específica deducida, la demanda limita el alcance del proceso.

En relación con lo señalado, podemos concluir que la demanda es un acto legalmente legítimo del demandante. Es la medida que permite que una persona ejerza sus derechos laborales porque el demandante puede evitar recurrir a la jurisdicción laboral y no ejercer sus derechos.

2.2.12.1. La pretensión.

La pretensión es una figura especial procesalista que tiene por objeto formalizar una declaración de voluntad ante el órgano jurisdiccional, con la finalidad de hacer efectivo su derecho de pedir se cumpla con una obligación.

2.2.12.1.1. Los elementos de la pretensión.

Los sujetos. - Se refiere a quienes participan en el proceso. El demandante es quien presenta la demanda, y el demandado es el destinatario de la demanda. Solo las partes tienen derecho a demandar, sin que el órgano jurisdiccional participe en la deducción. No obstante, hay personas que ven al juez como un tercero sujeto, ya que es el destinatario de la pretensión y, en cualquier caso, quien la declara, ya que solo el demandante y el demandado son los únicos afectados por su contenido.

Al respecto (Rioja Bermúdez, La Pretensión como Elemento de la Demanda Civil, 2017). Citando a ROSENBERG establece lo siguiente: “Las personas que solicitan la tutela jurídica del estado, en particular la sentencia y la ejecución forzosa, son las partes en el proceso civil. Este concepto del derecho procesal alemán es independiente de la estructura del derecho material y de la posición extraprocesal de los interesados. En el proceso civil, no se participa como dueño de la relación jurídica en cuestión, sino que el actor es quien ejerce el derecho (material), mientras que el demandado es aquel contra quien se aplica el derecho. No importa si el actor es el propietario del derecho o si el demandado es el verdadero obligado o afectado en el proceso. Muchas veces, de acuerdo con el derecho material, están facultados para la gestión procesal y son personas distintas a los portadores del derecho o de la relación jurídica controvertida”.

2.2.13. MEDIOS PROBATORIOS

En este sentido, es importante destacar que, si la prueba tiene como objetivo demostrar la veracidad o falsedad de un hecho, los medios probatorios son aquellos que tienen como objetivo convencer al juzgador de los hechos objeto de la prueba.

2.2.13.1. Clases de medios probatorios.

Según Arévalo V. (2012, ps.401-426), señala que, En la búsqueda de su origen etimológico, CAMPOS nos informa que la palabra prueba proviene del latín "probare", "probar", "saborear", "intentar", "demostrar", y su significado principal es probar la existencia o la verdad de algo.

En términos gramaticales, el DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA define la palabra "prueba" como la: "Justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce la ley".

Clases de medios probatorios:

- La prueba como medio se refiere a los elementos de los cuales las partes se valen para demostrar los hechos que afirman en juicio.
- La prueba como actividad se refiere a cómo las partes del proceso actúan para proporcionar y producir los elementos de prueba dentro del proceso.
- El impacto de la prueba en la decisión del juez se conoce como prueba como resultado.

Los medios de prueba. - La NLPT no define los medios de prueba ni especifica su propósito, por lo que los definimos como herramientas procesales proporcionadas por las partes excepcionalmente por el juez, que les permiten demostrar sus afirmaciones sobre hechos durante el proceso y generar convicción en el juez.

CARRION explica que el propósito de los medios de prueba es comprobar que los hechos controvertidos son ciertos y que el juzgador puede declarar el derecho pretendido utilizando los medios de prueba permitidos por el ordenamiento procesal.

El artículo 188o del Código de Procesal Civil establece que los medios de prueba tienen tres propósitos en el derecho positivo: a) confirmar la existencia y veracidad de los hechos expuestos por las partes; b) generar en el juez convicción sobre los hechos en cuestión; y c) servir como base para las decisiones judiciales.

Medios de prueba admisibles en el proceso laboral

La NLPT no especifica los medios de prueba del proceso laboral, pero su articulado reconoce los siguientes como medios de prueba típicos del proceso laboral:

- a) La declaración de parte (Art.25°);
- b) La declaración de testigos (Art. 26°);
- c) La exhibición de planillas (Art.27°); d) La pericia (Art. 28°); y
- e) La inspección judicial (Art. 46° inc.5).

Además, según la interpretación supletoria del artículo 191o del CPC, se admiten todos los medios probatorios alternativos que puedan influir en la decisión del juez, siempre y cuando sean legales, es decir, no estén explícitamente prohibidos por la ley o contrarios al orden público o a la moral.

2.2.14. SENTENCIA

En el año 2017, Rioja Bermúdez escribió un artículo titulado "La Sentencia en el Proceso Civil: Un breve repaso en su naturaleza, clases, requisitos y partes". Según CABANELLAS, la palabra sentencia proviene del latín *sentiendo*, que significa *sintiendo*, para describir lo que siente u opina quien la pronuncia. Se refiere a la decisión legalmente tomada por el juez competente, basándose en su opinión y en la ley o norma aplicable.

Se puede mencionar que es el acto procesal por el cual el juez competente decide finalizar el proceso, ya sea en una instancia o en una casación. Además, podemos afirmar que la sentencia es la conclusión típica de un proceso, ya que es comprensible que todos los procesos terminen con una sentencia.

2.2.14.1. Tipos de sentencia

Las sentencias según CHIOVENDA, CALAMANDREI, CARNELUTTI Y ALSINA pueden ser:

1) Declarativas.

Según CHIOVENDA, la sentencia declarativa se basa en la afirmación de una intención previa de la ley (la intención de realizar un cambio jurídico), lo que la convierte en idéntica a las obras (*sic*) de las sentencias (condena y declaración), y no tiene lugar a excepciones. Pero este es el hecho jurídico que causa aquel efecto jurídico por virtud de la ley en cuanto la ley se refiere o condiciona el cambio futuro a la declaración misma. No porque el juez haya hecho el cambio jurídico; la voluntad del juez, incluso en este caso, no es más que formular la voluntad de la ley.

Podemos mencionar sentencias declarativas como cuando se declara la nulidad o la simulación de un acto jurídico, la falsedad de un documento, la prescriptiva de adquisitiva de dominio, el alcance de una cláusula contractual, etc.

2) Constitutivas.

CABANELLAS define este tipo de sentencia como aquella en la que se interpone una acción constitutiva para establecer, modificar o extinguir una relación jurídica, sin limitarse a la declaración de derecho y sin obligar a una prestación; tales son las dictadas en juicios de divorcio, de reconocimiento de filiación, de separación de cuerpos (...).”

3) De condena.

Según CABANELLAS, una prestación es aquella que satisface en su totalidad o en parte las demandas del actor. Es importante tener en cuenta que las demandas de las partes son el resultado del incumplimiento de la norma y que, una vez que se comunican al órgano jurisdiccional, este debe traducir la norma en la sentencia.

Podríamos decir que una sentencia de condena es aquella que ordena que se cumpla una prestación de dar, hacer o no hacer.

2.2.14.2. La motivación de las sentencias

La justificación debe ser lógica, razonada y siguiendo las normas constitucionales y legales, y debe estar relacionada con los hechos y el petitorio planteado por las partes en los actos postulatorios. Por lo tanto, una justificación adecuada y suficiente comprende tanto la justificación de hecho o in factum (en la que se establecen los hechos probados y los no probados mediante la valorización conjunta y razonada de las pruebas incorporadas al proce

2.2.14.3. Importancia de las sentencias

La sentencia es uno de los actos procesales más importantes en el proceso porque no solo pone fin al proceso, sino que también permite al juez ejercer su poder y deber para declarar el derecho

correspondiente aplicando la norma al caso específico, con el fin de lograr la paz social en justicia. Algunas de las clasificaciones más importantes de las sentencias se componen de a) sentencias declarativas, b) sentencias constitutivas y c) sentencias de condena. Los requisitos formales y materiales de la sentencia incluyen la congruencia, la motivación y la exhaustividad. La sentencia se compone de tres secciones: una expositiva, otra considerativa y, por último, una resolutive.

2.2.15. MEDIOS IMPUGNATORIOS

La parte afectada por una sentencia tiene el derecho de impugnar, contradecir o refutar el acto jurídico emitido por la jurisdicción en los plazos, formas y requisitos establecidos en la ley si cree que sus derechos han sido violados.

2.2.15.1. Reposición

La reposición es un recurso ordinario, no devolutivo y sin efecto suspensivo que se presenta ante el mismo Juez o Sala Superior que emitió un decreto para que sea revocado o modificado y emitido otro ajustado a derecho, reponiendo el proceso al estado que corresponda. Solo se puede presentar este recurso de reposición en caso de decretos, no se puede presentar en caso de autos o sentencias.

2.2.15.1. Apelación

Es la forma más común de impugnar y otorga el derecho a la doble instancia establecido en el numeral 6 del artículo 139o de nuestra constitución. El recurso de apelación permite que el órgano jurisdiccional superior examine una decisión que ha causado agravio debido a un error de hecho y/o derecho. Si el error que se alega es de naturaleza procesal, se considera que el recurso de apelación también incluye el recurso de nulidad.

2.2.15.3. Casación

Según Arévalo Vela (2019), la palabra casación proviene de las voces cassare, cassus, cassas o casso, que significa quebrantar, romper o anular. Luego presentamos algunas definiciones de la doctrina del recurso de casación, antes de presentar una propia. La siguiente definición de casación se encuentra en (SAMPEYRO, 2009, p. 47):

El tribunal no puede examinar y valorar libremente todos los elementos de convicción aportados al proceso porque el recurso de casación es un recurso extraordinario y no equivale a una tercera instancia. La admisibilidad del recurso se basa en los motivos legalmente tasados y cerrados.

El recurso de casación se basa en una violación de la ley que afecte directamente la decisión de la resolución en cuestión o en la violación de los precedentes vinculantes emitidos por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

2.2.15.4. Queja

El propósito de una queja es revisar la decisión que rechaza o rechaza un recurso de apelación. Además, se opone a la decisión que autoriza una apelación con un resultado diferente al deseado.

3.2.16. FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

El artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que un proceso laboral puede finalizar de manera especial mediante conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono.

Además, llega a su fin cuando ambas partes no asisten a la audiencia inicial por segunda vez.

2.2.16.1. Conciliación

Según Avalos Jara (2016), la conciliación puede ocurrir dentro o fuera del proceso judicial. En el primer caso, se lleva a cabo ante un conciliador autorizado y calificado legalmente, y puede llevarse a cabo en cualquier momento, incluso durante el curso del proceso judicial. En el segundo caso, se lleva a cabo ante el juez que dirige el proceso después de que el demandado haya sido emplazado con la demanda y hasta antes de la notificación de la sentencia como cosa juzgada.

2.2.16.2. Allanamiento

El allanamiento es una forma anormal de finalizar un proceso en la que la parte demandada reconoce las demandas del actor. Puede ser total si acepta todas las demandas o parcial si solo sigue el proceso para la demanda en la que no se llevó a cabo el allanamiento.

2.2.16.3. Reconocimiento de la demanda

Es la declaración de voluntad del demandado, que implica cumplir con la pretensión objeto del proceso y aceptar como válidos los fundamentos de hecho y derechos expuestos en la demanda. Debe ser oportuno, incondicionado, total y expreso.

2.2.16.4. Transacción

Es una forma única de finalizar el proceso en la que las partes se hacen concesiones mutuas para poner fin al proceso.

No se presentó esta forma particular de transacción en el caso en estudio actual.

2.2.16.5. Desistimiento o abandono

Según Avalos Jara (2016), el desistimiento es un tipo de conclusión del proceso en el que una de las partes renuncia expresamente a la pretensión, al proceso o a cualquier acto procesal.

Viene a ser la suspensión voluntaria del proceso por un período de tiempo establecido por la ley. La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 estableció un período de inactividad procesal de cuatro meses (artículo 30 parte in fine).

2.2.16.6. Sentencia

De acuerdo con SAGASTEGUI, se indica que la sentencia será la decisión más importante tomada por el juez (Arévalo Viera, 2016, pág. 684). Es la decisión que pone fin a la disputa, condenando o absolviendo al acusado.

(...) Se resuelve:

2.2.17. TIPOS DE DESPIDO

Despido fraudulento	El empleador inventa pruebas falsas de despido
Despido incausado	El empleador despide sin ninguna justificación
Despido nulo	Por maternidad, afiliación sindical y otros
Procesos constitucionales	Despidos incausados y fraudulentos
Procesos ordinarios (vía laboral)	Despidos incausados y fraudulentos

Hemos descubierto dos criterios sobre los procesos de despedida incausada y fraudulenta durante el estudio y la práctica jurisdiccional. Uno de los jueces está a favor de pagar las ganancias devengadas en casos de despidos fraudulentos o incausados, pero otro grupo de jueces cree que no es apropiado hacerlo. La Corte Suprema ha establecido ahora un solo estándar. El pago de las remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento e incausado se desestima por el acuerdo de la Corte Suprema, que será de cumplimiento obligatorio.

2.3. Definición de Términos Básicos

Derecho al Trabajo:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su lugar de trabajo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin distinción, a un salario equitativo por su trabajo.

Despido Incausado:

Es definido como el despido que se hace de manera verbal o escrita, pero sin explicar la razón.

Despido Fraudulento:

Es el despido que se realiza con un objetivo malicioso y motivado por el engaño, lo que va en contra de la verdad y la justicia en las relaciones laborales. Esto ocurre incluso cuando se cumplen los estándares de imputación y procedimiento, como cuando se le imputan hechos no existentes, falsos o imaginarios al trabajador o se le imputa una falta no prevista legalmente, lo que viola el principio de tipicidad o se extingue la relación laboral.

Empleador:

Es un término que puede ser utilizado como sustantivo o adjetivo. En el primer caso, permite a la persona que emplea (que usa algo, ofrece trabajo u ocupa a alguien) calificar.

Trabajador:

Se refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra organización, persona u empresa, recibiendo dinero a cambio de su trabajo.

3. Capítulo III. Planteamiento del Problema

3.1. Descripción del Problema

A raíz de la crisis económica que vive el mundo y sobretodo nuestro país, las empresas han colapsado económicamente, generando cuantiosas pérdidas materiales y financieras, ocasionando que los empleadores recorten personal o en el peor de los casos cierren sus negocios.

Esta crisis económica se ve reflejado en el poder adquisitivo que casi ya no tienen los trabajadores, debido a que la recesión va pasando factura a estos últimos. Tal recesión económica, y sus daños colaterales van incrementando los procesos laborales, generando carga procesal en los diferentes juzgados laborales de la ciudad. Y decimos procesos laborales porque las empresas han tomado la decisión de despedir trabajadores de manera tal que no se está respetando lo que establece la Carta Magna ni la Ley Laboral en el extremo de sacar botar de manera injustificada vulnerando su derecho fundamental al trabajo. Es por estas circunstancias que hemos decidido estudiar este fenómeno social y trasladarlo al campo jurídico mediante nuestra investigación el cual nos planteamos el siguiente problema:

3.2. Formulación del Problema

3.2.1. Problema General

¿De qué manera el despido incausado vulnera el derecho fundamental al trabajo en Iquitos en el año 2022?

3.2.2. Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿Cuáles son los tipos de despido establecidos por la legislación y por la jurisprudencia constitucional en la ciudad de Iquitos en el año 2022?

Problema Especifico 2

¿Cuál es la naturaleza jurídica de los despidos incausado y fraudulento en la ciudad de Iquitos en el año 2022?

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Determinar en qué manera el despido incausado vulnera el derecho fundamental al trabajo en Iquitos en el año 2022.

3.3.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Establecer los tipos de despido establecidos por la legislación y por la jurisprudencia constitucional en la ciudad de Iquitos en el año 2022.

Objetivo Especifico 2

Determinar la naturaleza jurídica del despido incausado en la ciudad de Iquitos en el año 2022.

3.4. Justificación de la Investigación

El presente estudio, permitirá a estudiantes de derecho, profesionales y trabajadores a través de esta investigación conocer las consecuencias que originan el despido incausado y su afectación a trabajadores que sin mediar razón son despedidos de sus centros laborales.

Asimismo, consideramos que este estudio es un avance importante para conocer las características procesales de una demanda laboral y lo que implica demandar a una empresa al despedir a determinado trabajador.

Durante el estudio de este trabajo, hemos podido notar que muchas veces nuestras leyes laborales no son respetadas por las empresas o instituciones, prefiriendo salvaguardar sus intereses trastocando la normatividad vigente y generando sobrecarga laboral en los juzgados laborales.

Con estas consideraciones creemos que el estudio realizado si se justifica por las circunstancias manifestadas.

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis General

Si vulnera el derecho fundamental al trabajo el despido incausado.

3.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Existen diferentes tipos de despidos incausados.

Hipótesis Especifica 2

No existe naturaleza jurídica en el despido incausado.

3.6. Variables

3.6.1. Identificación de las Variables

Despido incausado

3.6.2. Definición Conceptual y Operacional de las Variables

Definición Conceptual

Cuando se despide an un empleado, ya sea por palabra o por escrito, sin dar una justificación justa para su comportamiento o trabajo.

Definición Operacional de las Variables

Despido sin causa y que se determinará su vulneración al derecho al trabajo a través de encuestas realizadas a diferentes trabajadores del régimen laboral N^a 728.

3.6.3. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Despido incausado	Es aquél que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa justa alguna derivada de la conducta o de la labor que la justifique.	Tutela Jurisdiccional Derechos del Trabajador frente al despido	¿Ha presentado alguna demanda por despido incausado? ¿Su demanda ha sido declarada fundada? ¿Demoró mucho tiempo la sentencia de su demanda? Pago de remuneraciones Beneficios sociales Indemnización

		<p>Incremento de Demandas laborales (Ley nro. 29497</p>	<p>¿Considera usted que, los trabajadores conocen las normas laborales que regulan su relación laboral a fin de conocer sus derechos y obligaciones respectivas?</p> <p>¿Cree usted que, se respeta la legislación laboral al momento de los despidos de los trabajadores?</p> <p>¿Cree Usted que, el despido se produce con frecuencia de forma incausada?</p> <p>¿Ha sido repuesto a su trabajo después de haber planteado su demanda de despido incausado?</p>
--	--	---	---

4. Capítulo IV. Metodología

4.1. Tipo y Diseño de la Investigación

4.1.1. Tipo de investigación:

Es dividido en dos categorías: experimental y no experimental. La primera puede ser longitudinal o transversal. Los tipos transversales incluyen exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. Según lo indicado por el reconocido investigador mexicano.

4.1.2. Diseño de investigación:

La investigación es de tipo descriptivo, no experimental, sin intervención, observacional porque las variables no serán manipulables, de diseño prospectivo, transversal y analítico porque solo tenemos una variable.

Según Hernández et al. (2014), el propósito del estudio descriptivo es "especificar las características y propiedades importantes de cualquier fenómeno que se analice". Describe las tendencias de una población o grupo.

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

La población será de trabajadores del sector privado.

En esta investigación, la población está compuesta por padres de familia que han sido juzgados en el juzgado de familia de Iquitos y, en algún momento de sus sentencias, se establece el sistema de visitas al menor.

4.2.2. Muestra

La muestra incluye 44 trabajadores. La fórmula de muestreo categórico finito se ha utilizado porque tenemos conocimiento de la población, donde la confiabilidad es óptimo. En el resultado, la muestra nos muestra un resultado de 35 personas en relación con la forma en que el empleador estableció el trabajo.

Según Muñoz (2015), "la muestra es el segmento de la población que se considera representativo de un universo y se selecciona para obtener información acerca de las variables objeto de estudio".

4.3. Técnicas, Instrumentos y procedimientos de recolección de datos

4.3.1. Técnicas de Recolección de datos.

4.3.1.1. El cuestionario

Baena (2017) establece que:

La persona interrogada a menudo lee y completa el cuestionario. Por lo tanto, es fundamental que las preguntas sean precisas y claras, es decir, que sean formuladas de tal manera que todos los sujetos interrogados las interpreten de manera uniforme. (página 79).

4.3.1.2. Acopio de información:

El acopio de información fue esencial para así poder recopilar datos sobre el tema que estamos investigando, ya que tenemos la legislación, la doctrina y los antecedentes, como trabajos o investigaciones que ya se han relacionado.

4.3.1.3. Entrevista:

Gracias a esta técnica de investigación, pudimos obtener las opiniones de los empleados del sector privado.

4.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Observación: se observó la población y fija su atención en la población y las conductas de los involucrados, se toma apuntes de los actos observados luego realizar un análisis.

Cuestionario: Cuestionario: Permite el recoger información de tipo numérico de la población a observar.

- El cuestionario: no contiene información personal del encuestado, pues es irrelevante para la investigación.

El instrumento: en la presente tesis se usó como material de recolección de datos la encuesta con la técnica escala de Likert.

4.3.3. Procedimientos de recolección de datos

Se recolectarán los datos de acuerdo al procedimiento siguiente:

- 1.- Diseño del dispositivo para recopilar datos.
- 2.-. Recolección y procesamiento de datos
- 3.-Organización de datos en representaciones gráficas y tablas.
- 4.- Analizar e interpretar los datos.

4.4. Procesamiento y análisis de datos

Para analizar e interpretar los datos, se utilizarán la estadística descriptiva, la frecuencia, el modo y el porcentaje. Para analizar e interpretar la información recopilada, se utilizará el paquete estadístico de ciencias sociales SPSS Versión 24. Analizar e interpretar los datos: ¡Qhip cuadrado!

5. Capítulo V. Resultados

5.1. En este apartado, analizaremos de manera descriptiva los resultados numéricos de una encuesta realizada a 44 empleados de diferentes instituciones con régimen laboral 2760 en la ciudad de Iquitos, seleccionados por conveniencia del investigador. De los participantes, 20 eran mujeres y 24 eran varones, como se muestra en el gráfico siguiente:

Ilustración N° 01



Es vital considerar, que los encuestados, varones y mujeres se encuentran actualmente laborando bajo el régimen laboral de la actividad pública N^a 276, régimen en donde el nombramiento es vía concurso público.

5.1. DIMENSION: TUTELA JURISDICCIONAL.

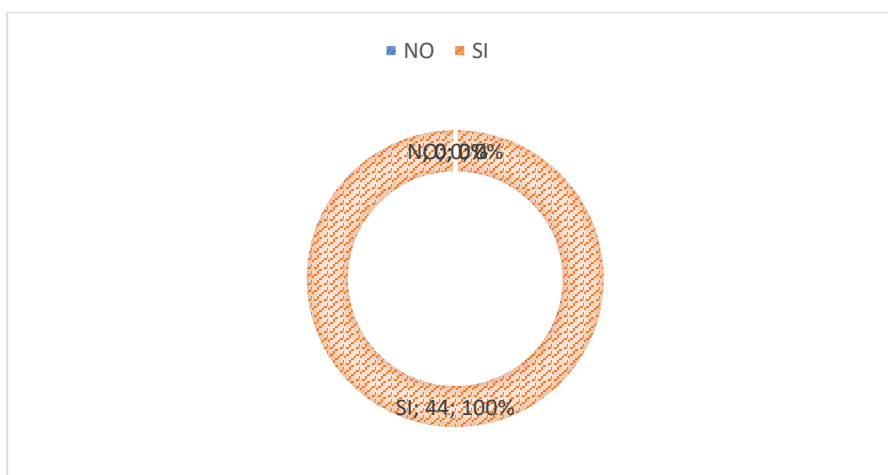
Los resultados de las preguntas de nuestra encuesta se presentarán en forma tabular y gráfica en torno a la dimensión "TUTELA JURISDICCIONAL", con una breve explicación en cada caso.

Tabla N° 2

¿Ha presentado alguna demanda por despido incausado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	0	0	0	0
SI	44	100	100	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Ilustración Nª 2

¿Ha presentado alguna demanda por despido incausado?

En la Tabla e Ilustración N° 2, se tiene una repartición diferenciada entre las dos opciones presentadas a los encuestados, es decir de un total de 44 (100%) personas, 44 (100%) manifiestan que SI han presentado demanda de despido incausado, mientras que 0 (0%) manifiestan, que NO han presentado ninguna demanda. Es necesario manifestar, que los trabajadores encuestados el 100% son trabajadores con demandas de despido incausado hacia sus empleadores.

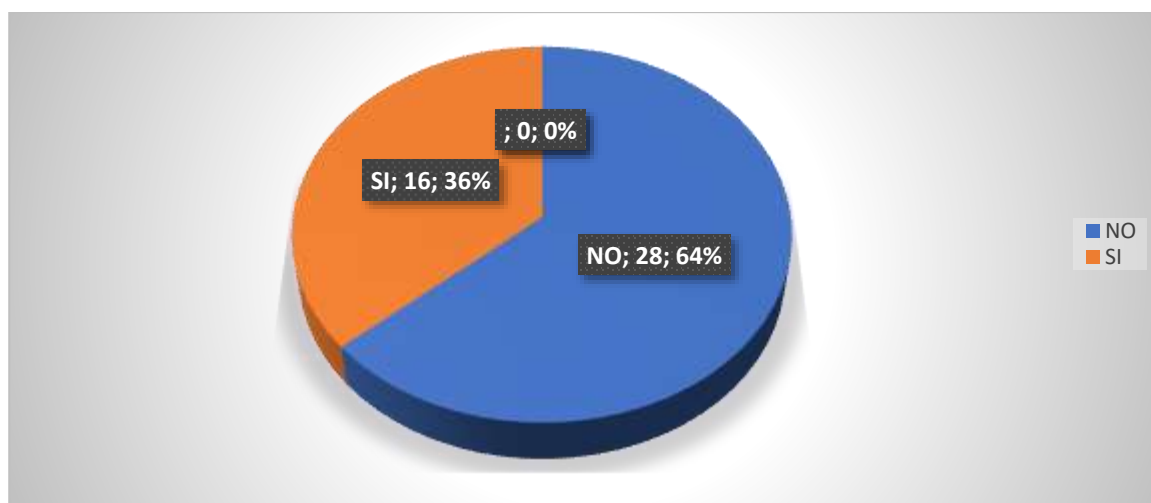
Tabla N° 3

¿Su demanda ha sido declarada fundada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	28	63.6	63.6	36.4
SI	16	36.4	36.4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Ilustración N° 3

¿Su demanda ha sido declarada fundada?



En la tabla e ilustración N° 3, se observa que un 16 (36%) trabajadores, dicen que SI, ha sido declarada favorable su demanda de despido incausado, mientras que el 28 (64%), manifiesta que NO.

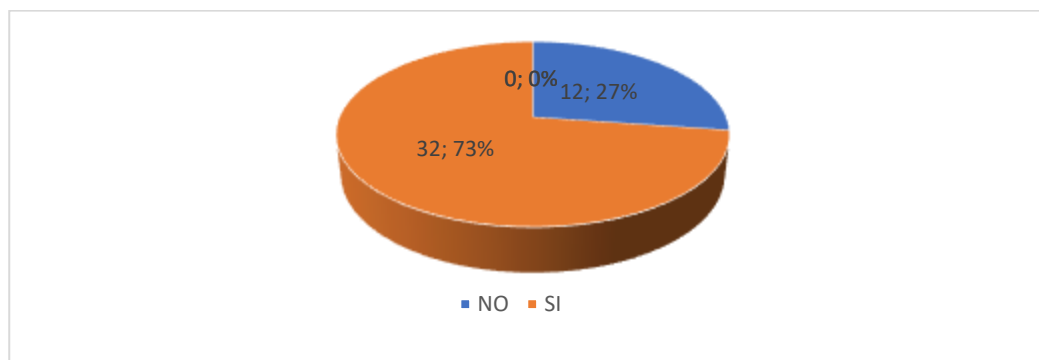
Tabla N° 04

¿Demoró mucho tiempo la sentencia de su demanda?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	18	36	36	36,0
SI	32	64	64	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Ilustración N° 04

¿Demoró mucho tiempo la sentencia de su demanda?



En la tabla e ilustración N° 4, se observa que un 32 (73%) trabajadores dicen que, SI demoro su sentencia, mientras que 12 (27%), manifestó que NO demoró.

5.2. DIMENSION: DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDO

Los resultados de las tres preguntas de nuestra encuesta, centradas en la dimensión "DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDO", se presentarán en forma tabular y gráfica, con una breve explicación para cada caso.

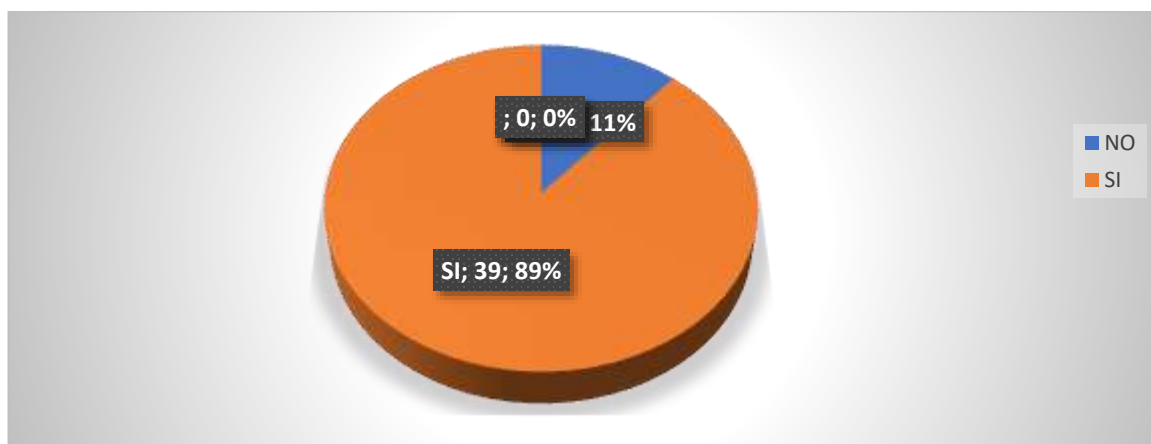
Tabla N° 05

¿En su demanda, solicitó el pago de sus remuneraciones pendientes por parte de su empleador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	5	11.3	11.3	11.3
SI	39	88.6	88.6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Ilustración N° 05

¿En su demanda, solicitó el pago de sus remuneraciones pendientes por parte de su empleador?



En la tabla e ilustración N° 5, se observa que un 39 (89%) de demandantes, dicen que, SI solicitaron el pago de sus remuneraciones pendientes, mientras que el 5 (11%), manifiesta que NO.

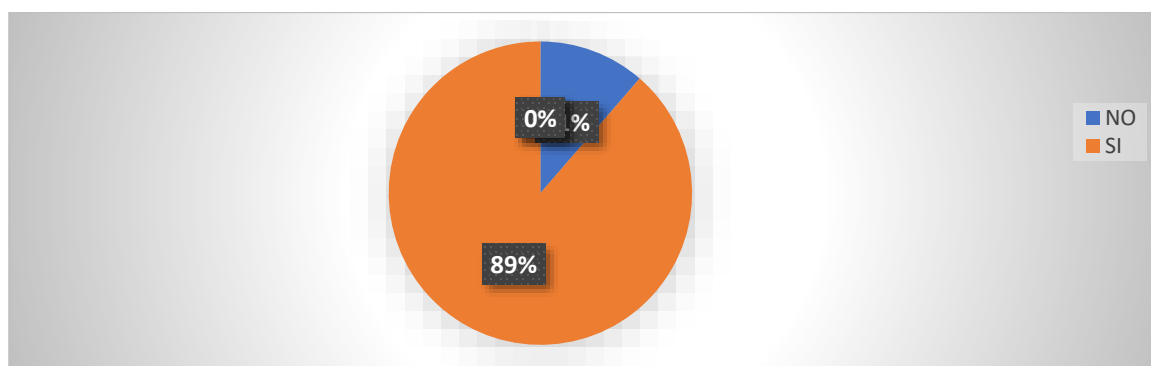
Tabla N^a 06

¿En su demanda, solicitó el pago de sus Beneficios sociales a su empleador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	5	11.3	11.3	11.3
SI	39	88.6	88.6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Ilustración N^a 06

¿En su demanda, solicitó el pago de sus Beneficios sociales a su empleador?



En la tabla e ilustración N^o 6, se observa que 39 (89%) de demandantes, dicen que SI, requirieron el pago de beneficios sociales según su solicitud, mientras que el 5 (11%), manifiestan que NO solicitaron.

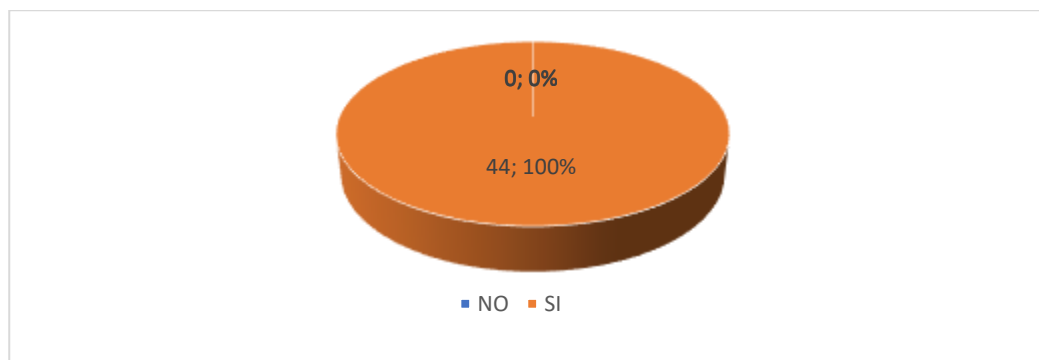
Tabla N^a 07

¿En su demanda, solicitó el pago de Indemnización por daños y perjuicios a su empleador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	0	0	0	00.00
SI	44	100	100	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Ilustración N^a 07

¿En su demanda, solicitó el pago de Indemnización por daños y perjuicios a su empleador?



En la tabla e ilustración N^o 7, se observa que 44 (100%) de demandantes, dicen que, SI solicitaron en su demanda el pago de indemnización por daños y perjuicios, es decir que la totalidad de demandantes requirieron ese derecho, por esa razón obviamos detallar el que no solicitaron.

5.3. DIMENSION: INCREMENTO DE DEMANDAS LABORALES (Ley Nro. 29497).

Los resultados de las tres preguntas de nuestro cuestionario de encuesta se presentarán en forma tabular y gráfica en torno a la dimensión "INCREMENTO DE DEMANDAS LABORALES (Ley Nro. 29497)", con una breve explicación en cada caso.

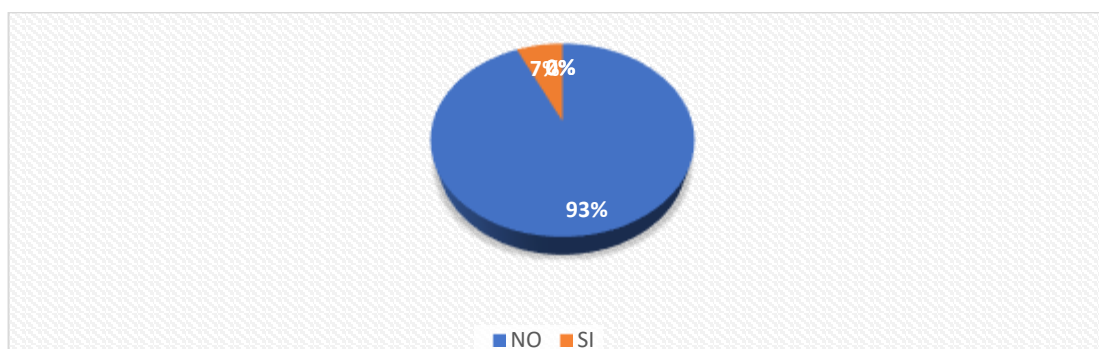
Tabla N° 08

¿Considera usted que, los trabajadores conocen las normas laborales que regulan su relación laboral a fin de conocer sus derechos y obligaciones respectivas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	41	93.2	93.2	6.8
SI	3	6.8	6.8	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Ilustración N° 08

¿Considera usted que, los trabajadores conocen las normas laborales que regulan su relación laboral a fin de conocer sus derechos y obligaciones respectivas?



En la tabla e ilustración N° 8, se observa que 3 (7%) demandantes manifiestan que, SI conocen las normas laborales, mientras que 41 (93%) manifiestan que NO conocen las normas laborales.

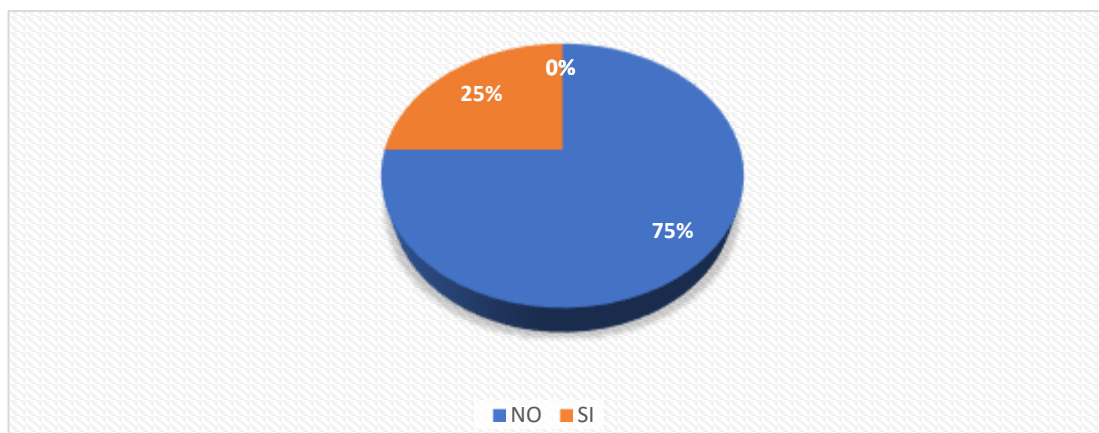
Tabla N° 09

¿Cree usted que se respeta la legislación laboral al momento de los despidos de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	33	75	75	25
SI	11	25	25	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Ilustración N° 09

¿Cree usted que se respeta la legislación laboral al momento de los despidos de los trabajadores



En la tabla e ilustración N° 9, se observa que 11 (25%) demandantes manifiestan que, SI se respeta la legislación laboral al momento de los despidos a los trabajadores, mientras que el 33 (75%), dicen que NO respetan.

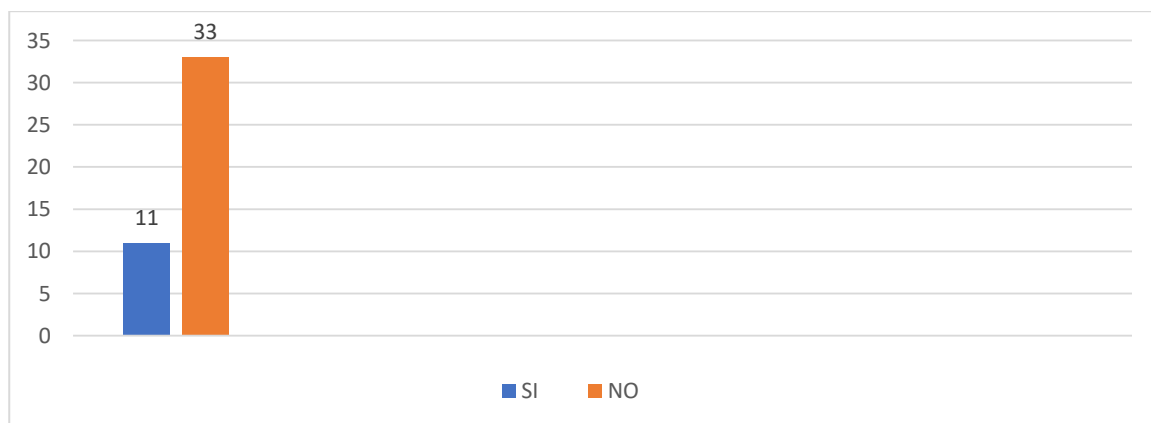
Tabla N° 10

¿Cree Usted que, el despido se produce con frecuencia de forma incausada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	33	75	75	25
SI	11	25	25	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Ilustración N° 10

¿Cree Usted que, el despido se produce con frecuencia de forma incausada?



En la tabla e ilustración N° 10, se observa que 11 (25%) demandantes, dicen que SI se produce con frecuencia el despido de forma incausada, mientras que el otro 33 (75%), considera que NO.

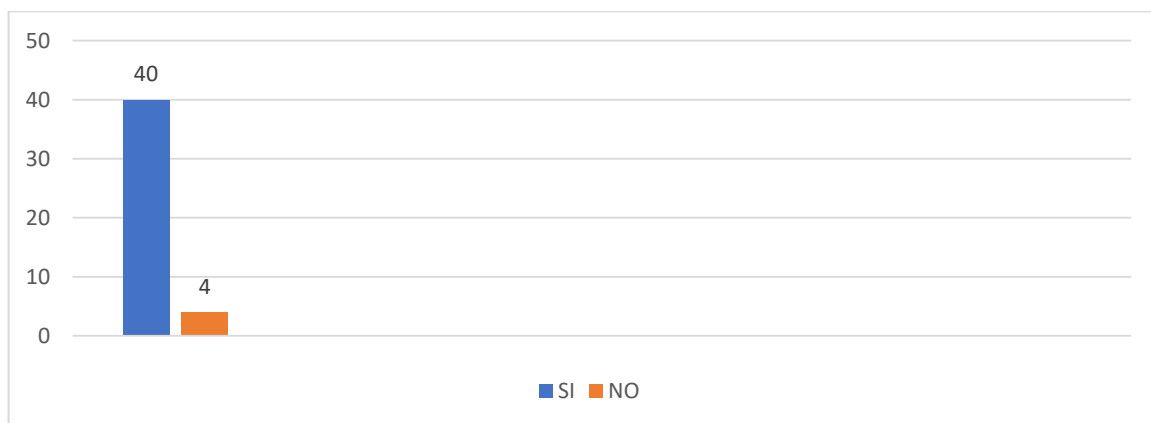
Tabla N^a 11

¿Ha sido repuesto a su trabajo después de haber planteado su demanda de despido incausado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	04	9.1	9.1	9.1
SI	40	90.9	90.9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Ilustración N^a 11

¿Ha sido repuesto a su trabajo después de haber planteado su demanda de despido incausado?



En la tabla e ilustración N^o 11, se observa que 40 (90.9%) demandantes, dicen que SI han sido repuestos, mientras que el otro 4 (9.1%), manifiesta que NO.

6. Capítulo VI. Discusión

En el presente capítulo, analizamos y presentamos la discusión al cual hemos llegado, teniendo en consideración nuestra población y muestra, relacionado a trabajadores del sector público enmarcados en la ley N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057.

Según nuestros encuestados fueron despedidos mediante documentos, pero sin expresión de causa o motivo por el cual ya no deberían de trabajar, es así que plantearon sus demandas, porque consideraron que fueron injustamente despedidos.

Nuestra discusión está relacionada con nuestros objetivos, tanto general como específicos, porque hemos querido demostrar la relación entre nuestros indicadores y objetivos, es así que observamos en la tabla e ilustración N° 02, que, de las 44 personas encuestadas, las 44 presentaron una demanda de despido incausado ante el Poder Judicial, es decir el 100% fueron a la vía judicial. Asimismo, en la Tabla e Ilustración N° 03, no todas las demandas fueron declaradas fundadas a favor de los demandantes, ello muestra que 16 (36%), demandantes manifiestan que salió a su favor, mientras que 28 (64%), manifiestan que No, vale mencionar que hay cierto grado de demandas que no fueron positivas para los que la interpusieron.

En cuanto a la tabla e ilustración N° 04, el tiempo de demora de salir fundada o no las demandas es variada, mientras que 32 (64%) dicen que Si demoró, 18 (36%) dice que no demoró, esto está claramente relacionado con nuestra dimensión Tutela Jurisdiccional Efectiva, en tanto en la tabla e ilustración N° 05, vinculada a nuestra dimensión derechos del trabajador frente al despido, 39 (89%) de demandantes, dicen que, SI solicitaron el pago de sus remuneraciones pendientes, mientras que el 5 (11%), manifiesta que NO, pudiendo notar que no todos solicitaron dicho beneficio, por lo que creemos que solo les interesaba la reposición o pago de beneficios sociales e indemnización. Seguido a esto, tenemos la tabla e ilustración N° 06, donde, 39 (89%) de

demandantes, dicen que, SI solicitaron en su demanda el pago de beneficios sociales, mientras que el 5 (11%), manifiestan que NO solicitaron, podemos observar que hay una clara diferencia entre uno y otro beneficio, tal como lo presentamos líneas arriba.

Con respecto a la tabla e ilustración N° 07, que 44 (100%) de demandantes, dicen que, SI solicitaron en su demanda el pago de indemnización por daños y perjuicios, es decir que la totalidad de demandantes requirieron ese derecho, por esa razón obviamos detallar el que no solicitaron. Al respecto, es imperioso manifestar que el 100% de los demandantes, si, solicito ese beneficio, diferenciándose entonces, entre las demás interrogantes de manera muy amplia.

Seguido tenemos, la tabla e ilustración N° 08, referida a nuestra dimensión sobre incremento de demandas laborales, donde que 3 (7%) demandantes manifiestan que, SI conocen las normas laborales, mientras que 41 (93%) manifiestan que NO conocen las normas laborales, significado muy complejo, debido a que la mayoría muy amplia no conoce las normas laborales, especulando que por esas circunstancias son vulnerados sus derechos de los trabajadores. Por otro lado, en la tabla e ilustración 09, se observa que 11 (25%) demandantes manifiestan que, SI se respeta la legislación laboral al momento de los despidos a los trabajadores, mientras que el 33 (75%), dicen que NO respetan, esto vendría hacer algo contradictorio en parte, debido a que si el 7% de demandantes no conoce la ley laboral, como así, manifiestan que el 25% que si se respeta la ley laboral al momento de despedir a los trabajadores, hay una diferencia no muy significativa, pero las hay. En la Tabla e ilustración 10, se observa que 11 (25%) demandantes, dicen que, SI se produce con frecuencia el despido de forma incausada, mientras que el otro 33 (75%), considera que NO. Esto es relativo, porque si por un lado no conoces la ley laboral y por otro lado hay un porcentaje que cree que se respeta la ley al momento del despido, por eso consideramos que existiría alguna confusión con los conceptos por parte de los demandantes. Por último, tenemos en

la tabla e ilustración N° 11, se observa que 40 (90.9%) demandantes, dicen que, SI han sido repuestos, mientras que el otro 4 (9.1%), manifiesta que NO, esto claramente relacionado con saber si de las demandas fundadas a favor, cuantos fueron repuestos y cuantos no.

CONCLUSIONES

A). CONCLUSIONES PARCIALES

PRIMERA:

En relación al Objetivo específico 1, Establecer los tipos de despidos establecidos por la legislación y por la jurisprudencia constitucional en la ciudad de Iquitos en el año 2022. Se contempla que 40 (90.9%) demandantes, dicen que conoce al Despido Incausado como un tipo de despido establecido por la norma y la jurisprudencia.

SEGUNDA:

Con referencia al Objetivo específico 2, Determinar la naturaleza jurídica del despido incausado en la ciudad de Iquitos en el año 2022, esto esta relacionado con las tablas 08, 09 y 10, por cuanto concluyen que no se respeta la ley laboral, hay desconocimiento por parte de los trabajadores sobre la norma laboral, por lo que estas características ausentes, se deben suplir con el presente trabajo de investigación.

B). CONCLUSION GENERAL

En tanto, con relación al Objetivo General; Determinar de qué manera el despido incausado vulnera el derecho fundamental al trabajo en Iquitos en el año 2022. Esta relacionado con todas las tablas e ilustraciones de nuestra discusión, debido a que en todos ellos, podemos observar que el despido incausado cualquiera que sea su forma en darse, siempre va a vulnerar el derecho a l trabajo, porque limita una serie de beneficios, que de cortarlo, perjudicarían enormemente no solo al trabajador, sino a su propia familia.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.

- Proponemos el Proyecto de Ley, que modificar e incorporará artículo 7^a de Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, el inciso 7.4) **La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente. Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.**
- **Debe decir: inciso 7.4) La disputa judicial entre los jueces de trabajo y otros juzgados de una misma especialidad se lleva a cabo por la sala laboral del tribunal superior correspondiente. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República y el Tribunal Constitucional es quien la dirime cuando se trata de juzgados de varios distritos judiciales.**
- Se recomienda al Ministerio de Trabajo y/o Direcciones Regionales de Trabajo como a SUNAFIL, mayor inspección laboral, respecto los derechos laborales del trabajador del régimen de la actividad privada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguila Grados, G. (2010). Lecciones de Derecho Procesal Civil. Lima: Egacal. Arévalo Vela, J. (2019). El Recurso de Casación. Actualidad Laboral, 1-18.

Arévalo Viera, J. (2016). Tratado de derecho laboral. Lima: Pacífico Editores SAC.

Arias Odón, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica 6ta Edición. Caracas: Episteme, CA .

Ávalos Jara, O. V. (17 de Julio de 2011). Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Obtenido de Derecho del Trabajo y Seguridad Social: <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/07/las-formas-especiales-de-conclusion-del.html>

Caro Figueroa, M. C. (2000). Manual del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social. Mendoza: Universidad del Congreso.

Gazmuri, C. (2005). La Segunda Instancia en Materia Laboral. Santiago: Taurus.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico DF: Interamericana Editores S.A.

Jiménez Coronado, L. G. (2009). El Despido en el Perú. Actualidad Empresarial, V-5. Jurista Editores. (2017). Código Civil. Lima: Juristas Editores EIRL.

Juristas Editores. (2019). Legislación Laboral Sector Privado y Público. Lima: Juristas Editores EIRL.

Juristas Editores. (2019). Legislación Laboral Sector Privado y Sector Público. Lima: Juristas

Editores.

García, V., (2001). Los Derechos Humanos y la Constitución. Lima Perú. Gráfica Horizonte S.A.

Guzmán, C., (2015). La Constitución Política: Un análisis funcional. Lima, Perú. Gaceta jurídica S.A.

Hakansson, C., Delgado, C., Montoya, V., León, J., Bernal, E., Santisteban, J., ..., Morales, F. (2005). La Constitución Comentada – Análisis artículo por artículo. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.

Manrique, J., (2011). Polisemia No. 12, 91 - 101, El concepto de ‘perversidad’ en Edgar Allan Poe. Una reflexión filosófica. Bogotá, ISSN: 1900-4648. Julio - Diciembre de 2011. Recuperado de <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/POLI/article/download/375/372/>. Fecha de consulta: 15 de marzo de 2021.

Pazo, O., (2014). Los Derechos Fundamentales y el Tribunal Constitucional. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.

Sanguinetti, W., (2007). Derecho Constitucional del Trabajo – Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.

Santa Cruz, A., (2015). La Inclusión de la Ley 728 – El Despido Incausado, Fraudulento para La didáctica profesional bajo el Régimen de la Actividad Privada. Tesis de Pregrado, Universidad de Sipán. Pimentel, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/500/SANTA%20CRUZ%20BECERRA%20ALEX%20RAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 20 de febrero de 2021.

Anexos

Instrumento de Recolección de Datos

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “EL DESPIDO INCAUSADO Y SU VULNERACION AL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022”.

Marcar con una equis (x) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. SI (X), NO (X)

LA PRESENTE ENCUESTA ES TOTALMENTE ANÓNIMA, SÓLO SE SOLICITAN LOS DATOS SIGUIENTES PARA FINES ACADEMICOS.

PREGUNTAS:

Tutela Jurisdiccional

N °	Itens	SI	NO
1	Ha presentado alguna demanda por despido incausado		
2	¿Su demanda ha sido declarada fundada?		
3	¿Demoró mucho tiempo la sentencia de su demanda?		

Derechos del Trabajador frente al despido

N °	Itens	SI	NO
1	¿En su demanda ha solicitado la Reposición?		
2	¿En su demanda ha solicitado el Pago de remuneraciones?		
3	¿En su demanda ha solicitado el Beneficios sociales?		
4	¿En su demanda ha solicitado indemnización por daños y perjuicios?		

Incremento de Demandas laborales (Ley nro. 29497)

N °	Itens	SI	NO
1	¿Considera usted que, los trabajadores conocen las normas laborales que regulan su relación laboral a fin de conocer sus derechos y obligaciones respectivas?		
2	¿Cree usted que, se respeta la legislación laboral al momento de los despidos de los trabajadores?		
3	¿Cree Usted que, el despido se produce con frecuencia de forma incausada?		
4	¿Ha sido repuesto a su trabajo después de haber planteado su demanda de despido incausado?		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022”

RESPONSABLES:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<u>Problema General</u> ¿De qué manera el despido incausado vulnera el derecho fundamental al trabajo en Iquitos en el año 2022? <u>Problemas Específicos</u> <u>Problema Especifico 1</u> ¿Cuáles son los tipos de despido establecidos por la legislación y por la jurisprudencia constitucional en la ciudad de Iquitos en el año 2022?	<u>Objetivo General</u> Determinar en qué manera el despido incausado vulnera el derecho fundamental al trabajo en Iquitos en el año 2022. <u>Objetivos Específicos</u> <u>Objetivo Especifico 1</u> Establecer los tipos de despido establecidos por la legislación y por la jurisprudencia	<u>Hipótesis General</u> Si vulnera el derecho fundamental al trabajo el despido incausado. <u>Hipótesis 1:</u> Existen diferentes tipos de despidos incausados. <u>Hipótesis 2:</u> No existe naturaleza jurídica del despido incausado.	Tutela Jurisdiccional Derechos del Trabajador frente al despido Incremento de Demandas laborales (Ley nro. 29497	Tipo y Nivel de Investigación: Básica Descriptiva Diseño de la Investigación: Narrativo Población y Muestra: 100% de los Trabajadores. 44trabajadores del sector público. Recolección de Datos Como Instrumento de investigación se va a utilizar la Encuesta.

<p><u>Problema Especifico 2</u></p> <p>¿Cuál es la naturaleza jurídica de los despidos incausado en la ciudad de Iquitos en el año 2022?</p>	<p>constitucional en la ciudad de Iquitos en el año 2022.</p> <p><u>Objetivo Especifico 2</u></p> <p>Determinar la naturaleza jurídica del despido incausado en la ciudad de Iquitos en el año 2022.</p>			
--	--	--	--	--