



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por Obra
o Servicio en la Municipalidad Provincial del Santa. 2021”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

AUTORA:

Calderón Asmat, Miriam Graciela (ORCID: 0000-0001-5179-9965)

ASESORA:

Dra. Mori León, Jhuly (ORCID: 0000-0002-1256-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral – Derecho Procesal Laboral

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicada a: en primer lugar, a Dios, agradecerle por lo que nos brinda cada día, así mismo a mis padres por inculcarnos buenos valores; También, a mis hermanos, sobrinos que siempre unidos en las buenas y las malas; igualmente a la familia que forme, al compañero de mi vida que con su comprensión me ayudó, a mis hijos que quiero mucho, y que con sacrificio tuve que dejar en momentos especiales; les agradezco mucho y de todo corazón a todos por el logro de esta meta.

Va dirigido también a todos nuestros maestros que con su sabiduría y paciencia nos brindaron conocimientos para que cada día obtuviéramos logros y llegar así a la culminación de nuestra aspiración.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento por el proyecto de grado a mis padres por todo lo brindado incondicional, así como nuestra familia en general por brindarme su apoyo.

Agradezco a todos mis maestros quienes me formaron y así poder llegar a esta meta; y a todos los que apoyaron para llegar al término de esta etapa profesional. Muchas gracias.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
I- INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Método de investigación.....	10
3.2 Operacionalización de variables.....	11
3.5 Escenario de Estudio	12
3.4 Participantes.....	12
3.5 Mecanismo para recolectar datos:	14
3.6 Procedimiento	14
3.7 Rigor Científico.....	14
3.8 Método de análisis de datos.....	15
3.9 Aspectos Éticos	15

IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
4.1 RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS.....	26
5.1. Discusión con respecto al objetivo general contrastado con los resultados y la hipótesis.....	27
5.2 Discusión en cuanto a los objetivos específicos contrastados con los resultados	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIÓN.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

Resumen

La presente investigación denominada “Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por Obra o Servicio en la Municipalidad Provincial del Santa. 2021”; tuvo como objetivo determinar las causas de la reposición por despido sin causa y a su vez la metodología que se empleo fue un enfoque cualitativo del cual se obtuvo datos no numéricos; las cuales son la opinión de los encuestados, para esto se utilizó un medio para recolectar datos; que es el cuestionario, así como el análisis de sentencias, todo ello permitió llegar a un resultado ante la hipótesis planteada, donde se concluyó que, por incumplimiento de requisitos de validez en contratos temporales por obra y servicios, la mala utilización de los mismos que con simulación o fraude a ley y ante el principio de primacía de la realidad se pudo comprobar que el trabajador despedido sin causa, interponga demanda a su empleador por reposición laboral ante una desnaturalización de contrato temporal o por obra y servicio.

Palabras clave: Desnaturalización, reposición por despido incausado, principio de primacía de la realidad, sentencia

Abstract

The present investigation called "Reinstatement for Dismissed Dismissal in the Denaturation of Contracts for Work or Service in the Provincial Municipality of Santa. 2021 "; Its objective was to determine the causes of the reinstatement due to dismissal without cause and, in turn, the methodology that was used was a qualitative approach from which non-numerical data was obtained; which are the opinion of the respondents, for this a means to collect data was used; which is the questionnaire, as well as the analysis of sentences, all this allowed to reach a result in the face of the proposed hypothesis, where it was concluded that, due to non-compliance with validity requirements in temporary contracts for works and services, the misuse of the same that With simulation or fraud of the law and before the principle of primacy of reality, it was found that the worker dismissed without cause, files a lawsuit against his employer for job replacement due to a denaturalization of the temporary contract or for work and service.

Keywords: Denaturation, reinstatement due to wrongful dismissal, principle of primacy of reality, sentence.

I- INTRODUCCIÓN

Desde que se reguló los contratos modales se ha venido generando reposiciones laborales por despido incausado de los trabajadores en el sector público, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, dictada por el TUO 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

Ante la realización de contratos por obra o servicio que, siendo contratos temporales utilizados aparentemente lícitos, pero fueron usados para realizar labores permanentes en la entidad municipal, y al ser despedidos ocasionó que los trabajadores soliciten su reposición laboral ya que estos fueron retirados sin ningún motivo de su puesto laboral. Por ende, estos contratos temporales se vienen desnaturalizando ocasionando conflictos laborales para lo cual se hace mención al principio de primacía de la realidad, tanto en la doctrina y jurisprudencias como en juicios laborales, el cual se aplica cuando hay fraude es decir en caso que exista desacuerdo o disconformidad entre los hechos o la práctica realizados por el trabajador y lo que se menciona en los documentos, se prefiere a la labor realizada por el trabajador en el lugar de los hechos.

Asimismo, surge el problema en la investigación lo cual es determinar cuáles son las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2021.

La presente investigación se justifica a nivel teórico, teniendo conocimiento del problema de reposiciones laborales por despido incausado que el Perú afronta en las últimos años; en donde los contratos por servicio específico que siendo temporales se vienen desnaturalizando por la utilización inadecuada de estos contratos, ante estos hechos el Tribunal Constitucional da protección a los trabajadores de acuerdo a ley ya que a estos contratos a plazo fijo los desnaturaliza por la mala praxis de los mismos, en las entidades públicas y al realizarse la reincorporación de muchos trabajadores causa perjuicio al

presupuesto de las entidades públicas. Por consiguiente, la ley y jurisprudencia laboral y las investigaciones citadas en el presente trabajo nos ayudará a identificar el motivo de realizar contratos modales y a su vez porque los subordinados contratados piden reposición laboral ante una desnaturalización de dichos contratos.

Acerca de la justificación en aspecto práctico: esta investigación se justifica ya que aporta información con el propósito de dar a conocer la reposición por despido incausado debido a la desnaturalización de los contratos temporales, el cuál permitirá servir de base para investigadores que consideren desarrollar el tema en estudio, así como guía al empleador y trabajador que le va a permitir evidenciar la realidad problemática que afronta la entidad edil Chimbotana.

El presente trabajo de investigación en lo jurídico se justifica teniendo en cuenta la reposición laboral como una forma de restablecer a su puesto de trabajo cuando el trabajador ha sido indebidamente despedido invocando al mandato de primacía de la realidad y al art. 77 inciso d de LCPL, así como la jurisprudencia.

El aspecto metodológico, es importante en la investigación debido a que la aplicación del método cualitativo permitió obtener datos no numéricos; las cuales son, la opinión de los encuestados y estudio de sentencias sobre el mismo tema lo cual permitió llegar a un resultado, para esto se utilizó un medio para recolectar datos; que es el cuestionario, diseñado y preparado este instrumento para realizar la investigación acerca de reposición por desnaturalización de contratos por obra o servicio, a su vez han de servir para el estudio de problemas similares, como también será como una guía para demás investigaciones.

Respecto a los objetivos que se plantearon en la investigación hubo uno general: Determinar las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización por contratos por obra o servicio en la Municipalidad provincial del santa -2021. Los objetivos específicos fueron: Definir la reposición por despido incausado, explicar la importancia de realizar adecuadamente los

contratos por servicio específico para no ser desnaturalizados, desarrollar el principio de primacía de la realidad.

La hipótesis planteada: Las causas de la reposición por despido incausado por desnaturalización en contratos laborales por obra o servicio en Municipalidad provincial del Santa -2021 son: Incumplimiento de requisitos de validez en contratos temporales y la Utilización de contratos por simulación o fraude.

II. **MARCO TEÓRICO**

Desde que se reguló los contratos modales se ha venido generando reposiciones laborales por despido incausado de los subordinados en la administración pública, sujetos al sistema de trabajo privado.

Por esta razón los trabajos previos que sustentan la investigación están basados en antecedentes internacional, nacional y local.

Con relación a antecedentes a nivel internacional, la tesista Elsa Aracely Zabaleta Méndez, en su investigación denominada “Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalizar su contenido y esencia en leyes laborales guatemalteca”, concluyo que cualquier forma de aplicar para simular contratos de trabajo, su resultado será en vano, al existir el motivo que le dio origen. Así mismo el patronal, el Estado, han implementado políticas, para evitar el cumplimiento de la ley laboral, pretendiendo evitar a sujetarse en las mismas, mediante simulaciones de contratos de trabajo, adaptándolos a contratos de naturaleza civil. (Zabaleta, 2014).

A nivel nacional se reseñan los siguientes antecedentes. - Según tesis de Sandra Melissa García Barrionuevo, en su tesis titulada “La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima”, en su conclusión se ha logrado demostrar la infracción del derecho al trabajo, en donde la Corte Superior de Justicia de Lima se realizaron contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio

específico y no reconocer una labor a plazo indeterminado. Por consiguiente, los contratos por servicio específico han llegado a generar una serie de conflictos laborales puesto que las normas laborales no han llegado a establecer de manera precisa en señalar las causas objetivas para realizarse este tipo de contratos, así como a especificar la obra a realizar y el plazo máximo de duración del mismo. (Garcia,2015).

La Autora Obdulia del Rosario Salazar Pacheco en su tesis nombrada “La desnaturalización de contratos modales en las entidades estatales por fraude en sus contratos: caso Epsel S.A. Lambayeque 2000-2012”. Llego a la conclusión que generalmente los trabajadores no realizan la labor en el que han sido contratados por lo cual se desnaturalizan dichos contratos; ya que, al invocar el principio de primacía de la realidad se fundamentara en los hechos, antes que lo escrito en documentos. (Salazar,2017).

A nivel local, debemos observar la tesis realizada por Pantoja Castillo Iván Alexander denominada “ Desnaturalización de contrato por locación de servicio de trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2019”; donde, resultados de su investigación mostraron que según el tipo de contratos que suscriben los trabajadores obreros de la entidad edil, existen contratos incorrectos; según ley laboral, expresa que la labor a realizar es permanente; por lo tanto, el verdadero contrato que se debe utilizar es el de plazo indeterminado reglamentado por el Decreto supremo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y no contratos que funcionarios ediles pretendan realizar, con el fin de ocultar la esencia del contrato modal que por principio de primacía de la realidad se va a comprobar la simulación de contrato. Pantoja. (2019).

El autor Velásquez Santa Cruz, Jeanpierre Bryan en su tesis denominada ““Análisis de la legislación laboral peruana en cuanto a la adecuada protección del trabajador ante el despido en forma arbitraria conforme a sentencias del Tribunal Constitucional” en sus conclusiones manifiesta que la Ley de Productividad y competitividad Laboral (LPCL) refiere dos aspectos de protección

ante un despido laboral, que, como regla general, primero corresponde una indemnización como única reparación. Excepcionalmente se acoge al despido nulo, estableciéndose supuestos específicos que se sancionan con la nulidad del acto de despido y, por ende, indican al trabajador a gestionar su reposición en el empleo. (Velásquez, 2017).

En lo que refiere al Derecho Laboral es: Conjunto de normas laborales, las cuales dan protección al trabajador. Por considerarse al personal subordinado débil en la relación laboral. Según:

Manuel Osorio (1997), opina que dicho derecho comprende: "(...) determinar las causas de despido e indemnización en el despido injusto (...) salario, contratos de trabajo, límites de libertad contractual, relación de trabajo, (...) Derecho Colectivo en el Trabajo (sindicatos profesionales, convenio colectivo en condiciones de trabajo, conflicto y conciliación y arbitraje)".

El autor BUEN (1981) refiere: los trabajadores tienen derecho a preservar su trabajo, excepto que existiese causa justa para privarle de él. Este principio se distingue como estabilidad en el empleo.

Con respecto a lo anterior, existe un gran número de personas que realizan un trabajo informal sin que puedan gozar de los beneficios laborales más importantes por lo que el derecho laboral siempre tiene que estar presente ante conflictos que se realizan del derecho de querer conservar un trabajo ante un despido injusto o ilegal.

En lo que respecta a los contratos laborales para el Maestro Toyama (2008), define al contrato de trabajo "un acuerdo de voluntad de ambos contratantes, el trabajador presta sus servicios a cuenta ajena para percibir un sueldo por su empleador," (p 49).

En lo referente a contrato laboral de obra o servicios debemos destacar:

Contratación de Obra establecida o Servicio Específico: Siendo contrato o acuerdo temporal por el cual se podrá contratar a un trabajador para que realice un servicio o una obra determinada dentro de la empresa; Art.63 D.S.No.003-97-TR.

Contrato intermitente: Para realizar actividad permanente de la empresa, pero de manera dispersa, la cual es interrumpida por ser de su naturaleza discontinua y no por las decisiones del empleador. (Art. 64º LP.C.L.)

Contrato por temporada: se utiliza para emplear personas con la finalidad de atender labores establecidas dentro la empresa, durante épocas del año. Es decir, estos contratos son requeridos solamente para cubrir la necesidad de contar con personal para labores de temporada como en actividades veraniegas, navideñas etc. (Art. 67º LP.C.L.)

En relación a las condiciones para dar validez a los contratos temporales estos deben:

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad obligatoriamente deben realizarse por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su plazo o duración y las causas objetivas esenciales de la contratación, así como también las demás condiciones de la relación laboral (Art. 72º Lcpl).

- a) Consistir por escrito
- b) Ser celebrado por triplicado
- c) Consignar la duración de la contratación
- d) Establecer claramente el motivo para tal contratación temporal
- e) Establecer las condiciones laborales.

Por lo mencionado que si o si se debe cumplir con los requisitos exigidos para que un contrato modal se considere válido. De lo contrario, la relación laboral será desnaturalizada y este convertirá en contrato a plazo indeterminado.

En lo que respecta a los componentes principales para el vínculo de trabajo, debemos resaltar lo siguiente:

Prestación Personal: Las labores deben ser realizadas por el mismo trabajador (Art. 5º de la LPCL).

Remuneración: La labor que se realiza para la entidad deben ser pagadas según reglamento legal

La subordinación: vínculo de sumisión que tienen el subordinado ante el empleador en el nexo laboral. Facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar a su personal según reglamentos legales. (Toyama & Vinatea.2015).

En razón de lo antes expuesto, en la relación laboral el empleador adquiere la potestad de dictar órdenes al trabajador, de manifestarle sus instrucciones necesarias para que cumpla la meta en la labor a realizar dentro del horario laboral.

En relación al despido del trabajo: es la terminación del vínculo laboral realizado por el patronal en forma voluntaria hacia su subordinado.

El maestro ARCE (1999) entiende “forma para extinguir el vínculo de trabajo por determinación únicamente del empleador”. Manifestando en ello; el despido debe realizarse por un motivo justo y legal como se encuentra manifestada en ley, puede ser realizada por su conducta del trabajador o por su capacidad en su puesto laboral y si no se encuentra la causa justificada o se ha visto afectado en sus derechos esenciales. El despido sin ser sustentado por causa justa, se considerará arbitrario.

Arbitrariedad en el despido falto de requisitos legales:

Según el Artículo 34º -del texto único ordinario 728 refiere, hay despidos que se encuentran subdivido; primero, el despido arbitrario, que abarca el incausado; el cual está referido a que no existe motivo para terminar el vínculo contractual.

Por lo tanto, el trabajador tendrá derecho a solicitar Reposición laboral o un resarcimiento por ser despedido sufrido. También el despido injustificado es arbitrario (en el que se invoca un motivo, pero no existen y no puede demostrarse en litigio laboral). Se repara solo con una indemnización.

El segundo, es el despido nulo (que vulnera derechos laborales). Se subsana a decisión del trabajador, con la reposición a su centro laboral o una indemnización.

En lo que respecta a la pretensión del trabajador a la reposición por despido incausado:

Este derecho a la reposición laboral fue creado por el Tribunal Constitucional al interpretar el Art. 27 de nuestra ley fundamental estatal, el cual manifiesta que la norma brinda al subordinado amparo ante un despido arbitrario”. Indicando que, la indemnización que se le da al trabajador queda a potestad del mismo, que pueda elegir entre cobrar el pago de la indemnización o pedir su regreso o reposición a su puesto de trabajo. Por consiguiente, las entidades y empresas vienen realizando contratos ilegales o simulados ya que estas prefieren contratar de manera informal, ya que les resulta muy costoso hacerlo de acuerdo a ley, llegando a perjudicar a los trabajadores quienes no están afiliados a la seguridad social, así mismo no tendrán aportes en la AFP u ONP y mucho menos tendrán una indemnización.

Referente al Principio de primacía de la realidad, siendo el mas utilizado para desnaturalizar este tipo de contratos por obra o servicio, se aplica cuando se trata de determinar que estos contratos que son eventuales son utilizados para ejercer labores permanentes como trata de aparentar el empleador.

Según la Suprema; refiere, que este precepto de primacía de la realidad se manifiesta en una disputa entre ambas partes laborales; en lo que ocurre en el campo laboral y en lo que se exhibe en la documentación, dando prioridad a la labor realizada o efectuada por el trabajador. Con éste principio se decreta la

existencia de una conexión laboral y el amparo que corresponde dar al trabajador.

En lo que respecta a la desnaturalización de los contratos laborales: En estos se deben considerar las causas que acrediten o motiven, las contrataciones temporales; por ende, serán registrados por el empleador en el contrato sujeto a modalidad, si no lo establecen en los contratos por obra o servicio serán considerados permanentes o de duración indeterminada tanto por el tiempo laborado o condición, según a las siguientes situaciones:

- a. Cuando el contratado sigue con su labor posteriormente a la fecha de vencerse el contrato.
- b. Si el trabajador sigue trabajando después de terminar la obra de contrato, sin reanudar el mismo.
- c. Si el trabajador continúa laborando, terminado el plazo legal acordado sin que se reincorpore el trabajador reemplazado.
- d. En caso de que el subordinado prueba validez de actos simulados o fraude a las normas, Art. 77 del LPCL

Referente a las causas para el despido justificado al subordinado:

Las motivaciones justas al despido pueden estar vinculadas a la capacidad o conducta del trabajador. Así:

En cuanto a su capacidad:

- Sobre el deterioro de su habilidad física o intelectual sobrevenida del trabajador, este diagnóstico será debidamente certificado por entidades públicas como Essalud, el Ministerio de Salud del Perú, por ende, requerido por la patronal del subordinado afectado.

- Su rendimiento laboral ha disminuido con el promedio en labores y con las condiciones similares.
- Su negación a realizar el examen médico reglamentado por ley decisivo en la vinculación laboral, por lo que será considerada como aceptada la causalidad justa al despido que le atribuye su empleador.

En cuanto a su proceder:

- Realizar acciones negativas y ser sancionadas que afectan en la empresa.
- Que el trabajador realice un acto intencional por el cual se le condena.
- Inhabilitar al trabajador por cometer actos violentos, indisciplinas para ofender al empleador o a compañeros de trabajo.

III. METODOLOGÍA

Esta sección, menciona las fases para tener una información acerca del problema y obtener resultados.

3.1 Método de investigación

A. Tipo

Esta investigación es de enfoque cualitativo.

Enfoque cualitativo: Es una observación para obtener información no numéricos. Se consideran como técnicas cualitativas a las entrevistas, cuestionarios, encuestas, técnicas de observación.

B. Diseño

Esta investigación es un proyecto no experimental, porque para el caso no existe el manejo de las variables, solamente limitarnos a examinar el problema en su contexto

natural para después analizar los datos; a su vez con ella se logró adquirir información importante para así comprender la realidad, el problema planteado como se evidencia en la comuna y en la sociedad Chimboteña, reconociendo los pronunciamientos de los gerentes, empleados en casos sobre reposición por despido incausado.

También es una Investigación descriptiva básica, este tipo de investigación va a generar conocimiento ya que permite examinar sobre la problemática a tratar, las personas involucradas en ella, con el objetivo de realizar una descripción o explicación sobre dicho problema.

Diseño documental: es investigación documental y se lleva a cabo con sentencias, se consultó fuentes bibliográficas sobre Reposición por despido incausado.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Estas categorías surgen del propósito del investigador, así como del marco teórico las cuales definen los conceptos que se usara para explicar el tema de la investigación. Para establecer las subcategorías se procederá a revisar la información de las cuales resultan de las características de las categorías.

Para la presente investigación se consideró lo siguiente:

Categoría 1º Reposición por despido Incausado

Sub categorías:

- Conducta
- Capacidad
- Falta grave
- Practica o hechos

- Documentos

Categoría 2º Desnaturalización de contratos por obra y servicio

Subcategorías:

- Contrato por Obra y servicio
- Intermitente
- Temporada
- Consignar tiempo del contrato
- Presentación por triplicado
- Causa objetiva de la labor
- Periodo
- Lícito
- Continuación
- Renovación

3.3. Escenario de Estudio

El escenario fue realizado en la entidad edil Municipalidad provincial del Santa-Chimbote.

3.4 Participantes

En este estudio está integrado con una población siendo miembros ediles de la entidad municipal que se encuentran en la jerarquía de gerentes, subgerentes, jefes, empleados y obreros entre otros, que hoy en día suman un promedio de 1800 trabajadores que están conformados de la siguiente manera:

JEFATURAS O ÁREAS	Nº DE TRABAJADORES
GERENTES	15
SUBGERENTES	20
EMPLEADOS	870

OBREROS	755
OTROS	190
total	1850

Dado el siguiente cuadro se tiene un total 1850 servidores públicos, por lo cual se ha seleccionado una muestra de 35 servidores públicos con cargo como gerentes, subgerentes, con el fin de aplicar la técnica y procedimiento elegida para el presente trabajo.

Los participantes serán los encuestados, la investigadora, así como las fuentes de información y son:

Encuestados: son 35 servidores públicos con cargo como gerentes, subgerentes.

La muestra es de enfoque cualitativo, con este enfoque se usa la recolección sin medición numérica para resolver preguntas de investigación. En este caso se tomó a Gerentes, Subgerentes.

No probabilística transversal cualitativo: En el presente trabajo la muestra es no probabilística ya que se escogió a trabajadores de jerarquía por conveniencia ;así mismo, es un estudio transversal cualitativo ya que se recolectan datos en un solo momento por medio de la técnica de encuesta realizado por un cuestionario, con esta técnica se buscó obtener la información sobre si la Reposición por Despido Incausado es producto de la desinformación a los contratos modales y fraude o simular a la ley por lo que estos llegan a desnaturalizarse aplicando el principio de primacía de la realidad ocasionando problemas económicos en la entidad; a su vez, vulnerando derechos laborales en la Municipalidad Provincial del Santa.

Fuentes de información: Este compuesto por las sentencias de casos similares (4):

- Exp. N.° 01539-2016
- Exp. N ° 03072-2016
- Exp. N° 0437-2017
- Exp. N°:003773-2017

3.5 Técnicas e Instrumentos para recolectar datos:

Son las formas o maneras de obtener información y cada forma se realiza por instrumentos o mecanismos que usa el investigador para la recolección y registro de información. En el estudio investigado se realizó mediante la encuesta:

-El instrumento de medición siendo un Cuestionario aplicado a los encuestados, el cual se utilizó para la recolección de información y determinar la opinión de gerentes y subgerentes, así como a jefes de área de la Comuna para el estudio.

-Analizar documentos sobre el tema estudiado como: Expedientes, referencias bibliográficas, antecedentes sentencias.

3.6 Procedimiento

Este se llevó a cabo mediante la adquisición de los antecedentes de temas similares al presente estudio para la obtención de la información; por ende, se consultó referencias bibliográficas, sentencias y jurisprudencia, casaciones, también se hizo un cuestionario a los participantes indagando sus opiniones; por consiguiente, se recopiló los datos para ser analizados y corroborados para identificar las causas por lo que se da reposiciones laborales con contratos por obra servicio que siendo temporales se usan para realizar contrataciones por trabajos permanentes desnaturalizando estos contratos.

3.7 Rigor Científico

En este trabajo de investigación se hizo un proyecto de campo centrado en el tema en estudio; así mismo, se usó la triangulación teórica y metodológica se

comparó versiones diferentes aportados por la muestra, a través del cuestionario aplicado, y lo observado en las sentencias sobre Reposición laboral los cuales se analizaron por separado posteriormente se hizo la comparación como una forma de validar los resultados.

3.8. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, se ha realizado la Hoja de Cálculo Excel utilizando la fórmula Contar. Si, la cual nos da la oportunidad de contar desde el número de celdas de inicio y final de la columna ejemplo D8 Y D42 y el criterio es "A"; =CONTAR.SI (D8:D42;"A") cuantas alternativas "A", " B" han marcado y así sucesivamente)). Donde se encuentran las celdas a contar y el criterio establecido es decir contar cuantas veces se ha contestado las alternativas representadas en letras A, B, C, D, E para nuestro cuestionario. Luego después se procedió a elaborar la tabla de valores de las alternativas del cuestionario realizando un gráfico en Excel para cada pregunta con sus valores en porcentajes y a su vez cuales y cuantas alternativas contestaron para cada pregunta del cuestionario y así llegar a los resultados generados para cada una de las categorías y subcategorías de estudio.

3.9 Aspectos Éticos

En este proyecto se ha utilizado requisitos para dar autenticidad al mismo, los cuales son:

- El anonimato o incógnita, basado en respetar su identidad de la persona participante en dar su opinión a las preguntas o instrumentos del cuestionario
- Originalidad, Aplicado a identificar una investigación producida por un autor sin hacer copia de su obra investigada. Por ende, manifiesto que mi proyecto de investigación es de origen propio.

- Confidencialidad, la información adquirida es propia y en reserva, lo cual se aplica en mi proyecto.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

De la tabla nº 1:

Dimensión 1: Despido incausado

Indicadores:

Pregunta 1 (P-1) indicador- Conducta - Gráfico N° 1

Pregunta 2 (P-2) indicador- Capacidad - Gráfico N° 2

Pregunta 3 (P-3) indicador- Falta grave - Gráfico N° 3

INTERPRETACIÓN. -

Pregunta 1 (P-1) indicador- Conducta:

En el GRAFICO N° 1, se puede observar que en su mayoría con 22 alternativas siendo un 63%, señala que ni de acuerdo ni en desacuerdo que el despido incausado se origina por la conducta del trabajador, así mismo que 9 siendo el 26% señala que está en desacuerdo que el despido incausado se origina por la conducta del trabajador, mientras que 4 siendo el 11% señala que se encuentra de acuerdo que el despido incausado se origine por la conducta del trabajador por otro lado, señala un 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente en desacuerdo que el despido incausado se origina por la conducta del trabajador es una causa de despido, igualmente un 0% es decir ninguno señaló estar totalmente de acuerdo que el despido incausado se origine por la conducta del trabajador.

INTERPRETACIÓN. -

Pregunta 2 (P-2) indicador- Capacidad:

En el GRAFICO N° 2, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que ni de acuerdo ni en desacuerdo que el despido incausado se origina por la capacidad del trabajador, igualmente el 14 siendo el 40 % señala que está en desacuerdo que el despido incausado se origina por la capacidad del trabajador, mientras que 7 siendo el 20 % señala que se encuentra de acuerdo que el despido incausado se origine por la capacidad del trabajador, por otro lado el 0% es decir que ninguno manifiesta estar totalmente en desacuerdo que el despido incausado se origina por la capacidad del trabajador, del mismo modo el 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente de acuerdo que el despido incausado se origina por la capacidad del trabajador.

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 3 (P-3) Indicador- Falta grave:

En el GRAFICO N° 3, Se puede observar que en su mayoría con 18 alternativas siendo un 52 %, señala que están de acuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido, así mismo que 12 siendo el 34 % señala que está ni de acuerdo ni desacuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido, mientras que 4 siendo el 11 % señala que se encuentra en desacuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido; mientras que 1 siendo el 3% está totalmente de acuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido, por otro lado el 0% es decir ninguno manifiesta, estar totalmente en desacuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido.

Tabla nº 2

Dimensión 2: Principio de Primacía de la realidad

Indicadores:

Pregunta 4 (P-4) indicador- Practica o hechos - Gráfico N° 4

Pregunta 5 (P-5) indicador- documentos - Gráfico N° 5

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 4 (P-4) indicador- Práctica o hechos

En el GRAFICO N° 4, Se puede observar que en su mayoría con 15 alternativas siendo un 43 %, señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio, mientras que 12 siendo el 34 % señala que está en desacuerdo que se otorga prioridad a los hechos es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio, así mismo 8 siendo el 23 % señala que está de acuerdo que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio, así mismo el 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente en desacuerdo que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio, igualmente el 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente de acuerdo que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio.

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 5 (P-5) indicador- documentos

En el GRÁFICO N° 5, Se puede observar que en su mayoría con 16 alternativas siendo un 46 %, señala estar en desacuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde, así también 8 siendo el 23 % manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde, mientras que 6 siendo el 17 % señala estar de acuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde; así también 5 siendo el 14% manifiesta estar totalmente en desacuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde, por otro lado el 0% es decir ninguno señala estar totalmente de acuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde.

Tabla n° 3

Dimensión 3: Tipos de Contratos por obra y servicios

Indicadores:

Pregunta 6 (P-6) indicador- Contrato por servicio específico - Gráfico N° 6

Pregunta 7 (P-7) indicador- Contrato Intermitente - Gráfico N° 7

Pregunta 8 (P-8) indicador- Contrato de temporada - Gráfico N° 8

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 6 (P-6) indicador- Contrato por servicio específico

En el GRAFICO N° 6, Se puede observar que en su mayoría con 17 alternativas siendo un 48 %, señala que está en desacuerdo en que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales, así también 10 siendo el 29 % señala estar totalmente en desacuerdo que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales, así mismo que 8 siendo el 23 % señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales, mientras que el 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente de acuerdo que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales, igualmente el 0% es decir ninguno señala estar de acuerdo que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales.

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 7 (P-7) indicador- Contrato Intermitente

En el GRAFICO N° 7, Se puede observar que en su mayoría con 15 alternativas siendo un 43 %, señala estar en desacuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes pero discontinuas, así mismo que 10 siendo el 29 % manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los contratos intermitentes son para

labores permanentes pero discontinuas, mientras que 6 siendo el 17 % señala que está totalmente en desacuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes pero discontinuas, por otro lado 3 siendo el 8% manifiesta estar de acuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes pero discontinuas, así también 1 siendo 3% manifiesta estar totalmente de acuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes pero discontinuas.

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 8 (P-8) indicador- Contrato de temporada

En el GRAFICO N° 8, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que está en desacuerdo que se considere que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año, así mismo que 12 siendo el 34 % señala que está totalmente en desacuerdo que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año, mientras que 7 siendo el 20 % señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año; por otro lado señala que 2 siendo el 6% manifiesta estar de acuerdo que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año; así también el 0% es decir ninguno señala estar totalmente de acuerdo que el contrato de temporada se celebra con el

propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año.

Tabla nº 4

Dimensión 4: Formalidad de Contratos

Indicadores:

Pregunta 9 (P-9) indicador- Consignar el tiempo del contrato - Gráfico N° 9

Pregunta 10 (P-10) indicador- Presentación por triplicado - Gráfico N° 10

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 9 (P-9) indicador- Consignar el tiempo del contrato

En el GRAFICO N° 9, Se puede observar que en su mayoría con 17 alternativas siendo un 49 %, señala que está totalmente de acuerdo que considera que es importante consignar el tiempo de duración del contrato, mientras que 13 siendo el 37 % señala que está de acuerdo que considera que es importante consignar el tiempo de duración del contrato,, mientras que 4 siendo el 11 % señala que está en desacuerdo que considera que es importante consignar el tiempo de duración del contrato, así mismo 1 siendo el 3 % indica que está totalmente en desacuerdo consignar el tiempo de duración del contrato, por otro lado señala que 2 siendo el 6% manifiesta estar totalmente en desacuerdo que considera que es importante consignar el tiempo de duración del contrato; así mismo el 0% es decir ninguno señala estar totalmente de acuerdo en considerar que es importante consignar el tiempo de duración del contrato.

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 10 (P-10) indicador- Presentación por triplicado

En el GRAFICO N° 10, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes; mientras que 13 siendo 37% manifiesta estar en desacuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes; así mismo que 6 siendo el 17 % señala que está de acuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes, por otro lado 1 siendo el 3% manifiesta estar en desacuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes, igualmente 1 siendo un 3% indica estar totalmente en desacuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes.

TABLA N° 5

Dimensión 5: Labor específica

Indicadores:

Pregunta 11 (P-11) indicador- Causa objetiva de la labor - Gráfico N° 11

Pregunta 12 (P-12) indicador- Periodo - Gráfico N° 12

Pregunta 13 (P-13) indicador- Lícito - Gráfico N° 13

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 11 (P-11) indicador- Causa objetiva de la labor

En el GRAFICO N° 11, Se puede observar que en su mayoría con 21 alternativas siendo un 60 %, señala que está ni de acuerdo ni en

desacuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato; mientras que 8 siendo 23% manifiesta estar de acuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato, por otro lado 5 siendo 14% señala estar en desacuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato; así mismo 1 siendo 3% señala estar totalmente en desacuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato; así también el 0% es decir ninguno señala estar totalmente de acuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato.

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 12 (P-12) indicador- Periodo

En el GRAFICO N° 12, Se puede observar que en su mayoría con 12 alternativas siendo un 34 %, señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que los periodos en un contrato temporal extinguirán cuando haya pasado el tiempo establecido; de igual manera 12 siendo un 34% manifiesta estar en desacuerdo que los periodos en un contrato temporal extinguirá cuando haya pasado el tiempo establecido; mientras que 8 siendo 23% manifiesta estar de acuerdo que los periodos en un contrato temporal extinguirán cuando haya pasado el tiempo establecido; por otro lado 3 siendo un 9% señala estar totalmente en desacuerdo que los periodos en los contratos temporales extinguirá cuando haya pasado el tiempo establecido; por otro lado el 0% es decir ninguno está totalmente de acuerdo que los periodos en los contratos temporales extinguirá cuando haya pasado el tiempo establecido.

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 13 (P-13) indicador- Licitó

En el GRAFICO N° 13, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que está ni de acuerdo ni en

desacuerdo que los contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación licita; así mismo que 9 siendo el 26 % señala que está en desacuerdo que los contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación licita; mientras el 8 siendo 23% manifiesta estar de acuerdo que los contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación licita; por otro lado 4 siendo el 11% señalan que están totalmente en desacuerdo; así también el 0% es decir ninguno está totalmente de acuerdo que los contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación licita.

Tabla n° 5

Dimensión 6: Supuestos de la Desnaturalización

Indicadores:

Pregunta 14 (P-11) indicador- Continuación - Gráfico N° 14

Pregunta 15 (P-12) indicador- Renovación - Gráfico N° 15

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 14 (P-11) indicador- Continuación

En el GRAFICO N° 14, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se considerara su contrato como de duración indeterminada, así mismo 13 siendo el 37 % señala que está en desacuerdo que, si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se considerara su contrato como de duración indeterminada; mientras que 6 siendo el 17 % señala que está totalmente en desacuerdo que si el trabajador continúa

laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se le considerara su contrato como de duración indeterminada; por otro lado señala que 2 siendo el 6% manifiesta estar de acuerdo que, si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se considerará su contrato como de duración indeterminada; en cambio el 0% es decir ninguno está totalmente de acuerdo que el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado y se considerará su contrato como de duración indeterminada.

INTERPRETACIÓN:

Pregunta 15 (P-12) indicador- Renovación

En el GRAFICO N° 15, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que está de acuerdo que el trabajador continúa prestando servicios sin renovación de contrato, así mismo que 13 siendo el 37 % señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que el trabajador continúe prestando servicios sin renovación de contrato, mientras que 6 siendo 17% está en desacuerdo que el trabajador continúe prestando servicios sin renovación de contrato; por otro lado 2 siendo el 6% manifiesta estar totalmente de acuerdo que el trabajador continúa prestando servicios sin renovación; así también el 0% es decir ninguno señala estar totalmente en desacuerdo que el trabajador continúe prestando servicios sin renovación de contrato.

V. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

A lo largo de nuestra investigación con la información de la doctrina de derecho laboral y con los datos obtenidos del cuestionario aplicado y la observación documental se ha contrastado con los objetivos del proyecto; con respecto al objetivo general para Determinar las causas de la reposición por despido

incausado en la desnaturalización por contratos por obra o servicio en la Municipalidad provincial del santa -2021 y al contrastar este objetivo con los resultados y con las hipótesis:- Incumplimiento de requisitos de validez en contratos temporales (carecen de formalidad) y la -Utilización de contratos por simulación o fraude(desnaturalización) tenemos lo siguiente:

5.1. DISCUSIÓN CON RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL CONTRASTADO CON LOS RESULTADOS Y LA HIPÓTESIS.

En lo que respecta a la primera hipótesis en cuanto a los requisitos de validez;Consignar el tiempo del contrato como formalidad de contratos por obra y servicios se ha comprobado en el GRAFICO N° 9 donde se puede observar que en su mayoría con 17 alternativas siendo un 49 %, señala que está totalmente de acuerdo que considera que es importante consignar el tiempo de duración del contrato, mientras que 13 siendo el 37 % señala que está de acuerdo que considera que es importante consignar el tiempo de duración del contrato,, mientras que 4 siendo el 11 % señala que está en desacuerdo que considera que es importante consignar el tiempo de duración del contrato, así mismo 1 siendo el 3 % indica que está totalmente en desacuerdo consignar el tiempo de duración del contrato, por otro lado señala que 2 siendo el 6% manifiesta estar totalmente en desacuerdo que considera que es importante consignar el tiempo de duración del contrato; así mismo el 0% es decir ninguno señala estar totalmente de acuerdo en considerar que es importante consignar el tiempo de duración del contrato. A si también en cuanto a la Presentación por triplicado como formalidad de los contratos modales en el GRAFICO N° 10, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes; mientras que 13 siendo 37% manifiesta estar en desacuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes; así mismo que 6 siendo el 17 % señala que está de acuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen

a los intervinientes, por otro lado 1 siendo el 3% manifiesta estar en desacuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes, igualmente 1 siendo un 3% indica estar totalmente en desacuerdo que los contratos que se suscriben se entreguen a los intervinientes.

En lo que respecta en la causa objetiva de la labor como formalidad del contrato en el GRAFICO N° 11, Se puede observar que en su mayoría con 21 alternativas siendo un 60 %, señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato; mientras que 8 siendo 23% manifiesta estar de acuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato, por otro lado 5 siendo 14% señala estar en desacuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato; así mismo 1 siendo 3% señala estar totalmente en desacuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato; así también el 0% es decir ninguno señala estar totalmente de acuerdo que la causa objetiva se considere en el contrato.

A lo expuesto de los resultados, se contrasta que la causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote en el año 2021 es el Incumplimiento de requisitos de validez en contratos temporales (carecen de formalidad); y ello se ha corroborado con el trabajo de investigación de García, 2015), que llegó a la conclusión en su segundo párrafo que, los contratos por servicio específico han llegado a generar una serie de conflictos laborales puesto que las normas laborales no han llegado a establecer de manera precisa en señalar las causas objetivas para crear este tipo de contratos, así como a especificar la obra a realizar y el plazo máximo de duración. Así mismo se ha corroborado con el artículo 72° de Ley de productividad y competitividad laboral donde refiere que los contratos de trabajo sujetos a modalidad obligatoriamente deben realizarse por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su plazo o duración y las

causas objetivas esenciales de la contratación, así como también las demás condiciones de la relación laboral.

Por lo mencionado que si o si se debe cumplir con los requisitos exigidos para que un contrato modal se considere válido. De lo contrario, la relación laboral será desnaturalizada y este convertirá en contrato a plazo indeterminado.

Otra causa de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote en el año 2021 es la utilización de contratos por simulación o fraude(desnaturalización) del Contrato por servicio específico; y ello se puede advertir en el GRAFICO N° 6, donde se puede observar que en su mayoría con 17 alternativas siendo un 48 %, señala que está en desacuerdo en que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales, así también 10 siendo el 29 % señala estar totalmente en desacuerdo que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales, así mismo que 8 siendo el 23 % señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales, mientras que el 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente de acuerdo que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales, igualmente el 0% es decir ninguno señala estar de acuerdo que los empleadores no pueden utilizar contratos por obra o servicio para labores permanentes ya que estos contratos son temporales. Así También en el Contrato Intermitente en el GRAFICO N° 7, Se puede observar que en su mayoría con 15 alternativas siendo un 43 %, señala estar en desacuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes pero discontinuas, así mismo que 10 siendo el 29 % manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes

pero discontinuas, mientras que 6 siendo el 17 % señala que está totalmente en desacuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes pero discontinuas, por otro lado 3 siendo el 8% manifiesta estar de acuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes pero discontinuas, así también 1 siendo 3% manifiesta estar totalmente de acuerdo que los contratos intermitentes son para labores permanentes pero discontinuas. Igualmente en el Contrato de temporada En el GRAFICO N° 8, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que está en desacuerdo que se considere que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año, así mismo que 12 siendo el 34 % señala que está totalmente en desacuerdo que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año, mientras que 7 siendo el 20 % señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año; por otro lado señala que 2 siendo el 6% manifiesta estar de acuerdo que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año; así también el 0% es decir ninguno señala estar totalmente de acuerdo que el contrato de temporada se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año.

A lo expuesto de los resultados; Estos se han corroborado con el trabajo de investigación de (García, 2015). En donde concluyo que se ha logrado demostrar la infracción del derecho al trabajo, en donde la Corte Superior de Justicia de Lima se realizaron contratos sujetos a modalidad para obra

determinada o servicio específico y no reconocer una labor a plazo indeterminado.

También se ha corroborado con el análisis de la sentencia N.º EXP. N.º 1539-2016. Donde se manifiesta que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades, se aprecia lo siguiente de la primera cláusula: "(...) *requiere contratar en forma temporal los servicios de personal a fin de atender el incremento de actividades derivado de la necesidad de desarrollo de mercado en la zonal X.* Al respecto, el Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del accionante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. Asimismo, la referencia consignada en el citado texto es vaga y solo hace alusión al *incremento de actividades derivado de la necesidad de desarrollo de mercado*, sin proporcionar información relevante sobre si dicha situación es actual o futura, lo cual permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado.

De lo anterior, si un empleador omite precisar cuál será el servicio o labores que realizará un trabajador contratado bajo modalidad contractual, se considerará que en realidad dicho contrato modal se utilizó con el único propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fuesen temporales. Por consiguiente, al implementarse las normas laborales y al contravenir las mismas generando simulación de los contratos laborales, estos se desnaturalizarán.

Así mismo, se advirtió que otra causa de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote en el año 2021 es la utilización de contratos por simulación o fraude(desnaturalización) ya que en cuanto al periodo del contrato en el GRAFICO N.º 12, Se puede observar que en su

mayoría con 12 alternativas siendo un 34 %, señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que los periodos en un contrato temporal extinguirán cuando haya pasado el tiempo establecido; de igual manera 12 siendo un 34% manifiesta estar en desacuerdo que los periodos en un contrato temporal extinguirá cuando haya pasado el tiempo establecido; mientras que 8 siendo 23% manifiesta estar de acuerdo que los periodos en un contrato temporal extinguirán cuando haya pasado el tiempo establecido; por otro lado 3 siendo un 9% señala estar totalmente en desacuerdo que los periodos en los contratos temporales extinguirá cuando haya pasado el tiempo establecido; por otro lado el 0% es decir ninguno está totalmente de acuerdo que los periodos en los contratos temporales extinguirá cuando haya pasado el tiempo establecido. Así mismo en cuanto a continuar laborando vencido el plazo acordado en el contrato por obra o servicio se ha comprobado en el GRAFICO N° 14, que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se considerara su contrato como de duración indeterminada, así mismo 13 siendo el 37 % señala que está en desacuerdo que, si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se considerara su contrato como de duración indeterminada; mientras que 6 siendo el 17 % señala que está totalmente en desacuerdo que si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se le considerara su contrato como de duración indeterminada; por otro lado señala que 2 siendo el 6% manifiesta estar de acuerdo que, si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se considerará su contrato como de duración indeterminada; en cambio el 0% es decir ninguno está totalmente de acuerdo que el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado y se considerará su contrato como de duración indeterminada. Así también en cuanto a la renovación de contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios después de concluir la obra materia de contrato, sin

haberse renovado el contrato; En el GRAFICO N° 15, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que está de acuerdo que el trabajador continúa prestando servicios sin renovación de contrato, así mismo que 13 siendo el 37 % señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que el trabajador continúe prestando servicios sin renovación de contrato, mientras que 6 siendo 17% está en desacuerdo que el trabajador continúe prestando servicios sin renovación de contrato; por otro lado 2 siendo el 6% manifiesta estar totalmente de acuerdo que el trabajador continúa prestando servicios sin renovación; así también el 0% es decir ninguno señala estar totalmente en desacuerdo que el trabajador continúe prestando servicios sin renovación de contrato.

A lo expuesto de los resultados; Estos se han comprobado con el trabajo de investigación de (Pantoja 2019). donde los resultados de su trabajo de investigación mostraron que al respecto al tipo de contrato que han suscrito los trabajadores en la comuna, señalan que no se deben de realizar, debido a que la labor que realizan es de carácter permanente, por lo tanto; el verdadero contrato que se debería aplicar es el contrato a plazo indeterminado, reglamentado por el Decreto supremo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y no contratos que los empleados y funcionarios quieran realizar, con el fin de ocultar la esencia del contrato modal que por principio de primacía de la realidad se va a comprobar la simulación del contrato.

Así mismo se ha corroborado con el análisis de la sentencia EXP N.° 01539-2016-PA/TC Donde el Tribunal Constitucional refiere que en el contrato no se ha consignado la causa objetiva que justifica la contratación temporal, ya que no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal y solo hace mención al incremento de actividades derivadas de la necesidad de desarrollo de mercado, sin dar mayor información importante sobre si la actividad es

actual o futura, lo cual permita precisar que si existió una causa objetiva en el presente caso, que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado.

En el mencionado caso, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en los contratos de trabajo suscritos conforme a ley, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado.

Con respecto a lo anterior, debemos precisar que los servicios realizados por contratos temporales no deberán ser actividades principales de la empresa contratante, ya que el objeto de dicho contrato es desarrollar actividades que constituyen necesidades no permanentes. Por consiguiente, Si se realiza contratos modales para realizar trabajos permanentes se han desnaturalizado, debiéndose reconocerlos como contratos de trabajo a plazo indeterminado.

5.2 DISCUSIÓN EN CUANTO A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS CONTRASTADOS CON LOS RESULTADOS

Los objetivos son: Definir la reposición por despido incausado; Explicar la importancia de realizar adecuadamente los contratos por servicio específico para no ser desnaturalizados. Explicar el principio de primacía de la realidad.

En cuanto al primer objetivo específico sobre la definición de reposición por despido incausado en el GRAFICO N° 1, se puede observar que en su mayoría con 22 alternativas siendo un 63%, señala que ni de acuerdo ni en desacuerdo que el despido incausado se origina por la conducta del trabajador, así mismo que 9 siendo el 26% señala que está en desacuerdo que el despido incausado se origina por la conducta del trabajador, mientras que 4 siendo el 11% señala que se encuentra de acuerdo que el despido incausado se origine por la conducta del trabajador por otro lado, señala un 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente en desacuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido, igualmente un 0% es decir ninguno señaló estar totalmente de acuerdo que el despido incausado se origine por la conducta del

trabajador. También en el GRAFICO N° 2, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que ni de acuerdo ni en desacuerdo que el despido incausado se origina por la capacidad del trabajador, igualmente el 14 siendo el 40 % señala que está en desacuerdo que el despido incausado se origina por la capacidad del trabajador, mientras que 7 siendo el 20 % señala que se encuentra de acuerdo que el despido incausado se origine por la capacidad del trabajador, por otro lado el 0% es decir que ninguno manifiesta estar totalmente en desacuerdo que el despido incausado se origina por la capacidad del trabajador, del mismo modo el 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente de acuerdo que el despido incausado se origina por la capacidad del trabajador. Igualmente en el GRAFICO N° 3, Se puede observar que en su mayoría con 18 alternativas siendo un 52 %, señala que están de acuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido, así mismo que 12 siendo el 34 % señala que está ni de acuerdo ni desacuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido, mientras que 4 siendo el 11 % señala que se encuentra en desacuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido; mientras que 1 siendo el 3% está totalmente de acuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido, por otro lado el 0% es decir ninguno manifiesta, estar totalmente en desacuerdo que la falta grave ocasionado por el trabajador es una causa de despido.

A lo expuesto de los resultados; Estos se ha corroborado con el trabajo de investigación de Velásquez (2017) en sus conclusiones manifiesta que la Ley de Productividad y competitividad Laboral (LPCL) recoge un modelo dual de protección contra el despido en el cual, como regla general, ante un despido corresponde una indemnización como única reparación. Excepcionalmente se acoge la figura del despido nulo, estableciendo supuestos específicos que se sancionan con la nulidad del acto de despido; por ende, facilitan al trabajador a solicitar su reposición en el empleo. Así mismo estos resultados se

fundamentan en la teoría del maestro Arce (1999) donde refiere que la “forma para extinguir el vínculo de trabajo por determinación únicamente del empleador”. Expresando que el despido debe realizarse por un motivo justo y legal como se encuentra manifestada en ley, puede ser realizada por su conducta del trabajador o por su capacidad en su puesto laboral y si no se encuentra la causa justificada o se ha visto afectado en sus derechos, por lo que el despido sin ser sustentado por causa justa se considerará arbitrario.

Así mismo se ha corroborado con el análisis de la sentencia EXP N ° 03072-2016-PA/TC. La cual manifiesta que al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el actor solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

Por ello, la reposición por despido incausado se logró corroborar su definición: Que el despido; sino tiene un motivo justo según normas laborales será un acto ilícito e injusto por contravenir la ley. Por ende, la reposición es el derecho del trabajador a regresar a su puesto de trabajo en caso haya sido injustamente despedido.

En cuanto al segundo objetivo específico en explicar la importancia de realizar adecuadamente los contratos por servicio específico para no ser desnaturalizados. En el GRAFICO N° 13, Se puede observar que en su mayoría con 14 alternativas siendo un 40 %, señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que los contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación lícita; así mismo que 9 siendo el 26 % señala que está en desacuerdo que los contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación lícita; mientras el 8 siendo 23%

manifiesta estar de acuerdo que los contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación lícita; por otro lado 4 siendo el 11% señalan que están totalmente en desacuerdo; así también el 0% es decir ninguno está totalmente de acuerdo que los contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación lícita.

A lo expuesto de los resultados; se ha corroborado con el trabajo de investigación de Salazar (2012) en su tesis nombrada “La desnaturalización de contratos modales en las entidades estatales por fraude en sus contratos: caso Epsel S.A. Lambayeque 2000-2012”. Llego a la conclusión que generalmente los trabajadores no realizan la labor en el que han sido contratados por lo cual se desnaturalizan dichos contratos; ya que, al invocar el principio de primacía de la realidad se fundamentara en los hechos, antes que lo escrito en documentos. (Salazar,2012).

Así mismo se ha corroborado con el análisis de la sentencia EXP. N°:003773-2017 en donde indica que la demandada manifiesta que la contratación laboral {sujeto a modalidad) de la parte actora ha sido redactada teniendo en consideración la duración y las razones justificantes que determinaron su contratación, además indica que ellas nacieron de una necesidad temporal, ocasional y transitoria; sin embargo, la demandada no ha tenido en cuenta que las labores del demandante han sido de naturaleza permanente; por consiguiente, nos encontramos ante una causal de desnaturalización de contrato sujeto a modalidad, conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo; si las labores que desarrolló el accionante es una de las funciones principales de la demandada, quedando así desvirtuado lo alegado por la demandada en cuanto a la temporalidad del contrato de la parte actora.

De lo anterior se puede manifestar que realmente hay un gran número de Litis laborales por contravenir la ley o por desconocimiento de los empleadores al suscribir contratos temporales causando fraude y simulación en los contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico y no

reconocer una relación a plazo indeterminado llegando a entablar demandas de reposición al centro laboral por despido incausado; Por ello, la importancia de realizar adecuadamente los contratos por servicio específico para no ser desnaturalizados es tener en cuenta la debida presentación de los requisitos exigidos desde la exhibición por escrito así como indicar la causa objetiva de contratación que evite la desnaturalización.

En cuanto al tercer objetivo específico en explicar el principio de primacía de la realidad en el GRAFICO N° 4, Se puede observar que en su mayoría con 15 alternativas siendo un 43 %, señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio, mientras que 12 siendo el 34 % señala que está en desacuerdo que se otorga prioridad a los hechos es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio, así mismo 8 siendo el 23 % señala que está de acuerdo que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio, así mismo el 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente en desacuerdo que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio, igualmente el 0% es decir ninguno manifiesta estar totalmente de acuerdo que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que realmente sucedió y no a las apariencias que se pretende dar en el contrato por obra o servicio. Así también en el GRAFICO N° 5, Se puede observar que en su mayoría con 16 alternativas siendo un 46 %, señala estar en desacuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde, así también 8 siendo el 23 % manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no

suscribir el contrato que corresponde, mientras que 6 siendo el 17 % señala estar de acuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde; así también 5 siendo el 14% manifiesta estar totalmente en desacuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde, por otro lado el 0% es decir ninguno señala estar totalmente de acuerdo que el principio de primacía de la realidad se puede aplicar en casos donde se suscriben contratos modales con la finalidad de burlar la legislación y no suscribir el contrato que corresponde.

A lo expuesto de los resultados; Estos se han corroborado con el trabajo de investigación de (Salazar,2017). donde llego a la conclusión que generalmente los trabajadores no realizan la labor en el que han sido contratados por lo cual se desnaturalizan dichos contratos; ya que, al invocar el principio de primacía de la realidad se fundamentara en los hechos, antes que lo escrito en documentos.

Así mismo estos resultados se fundamentan en la Doctrina de la Corte Suprema en sus diferentes sentencias por reposición laboral refiere, que este precepto denominado primacía de la realidad se manifiesta en una litis entre ambas partes laborales; entre lo que ocurre en el campo laboral y en lo que se exhibe en la documentación, se da prioridad a la labor realizada o efectuada por el trabajador. Con éste principio se establece la existencia de un vínculo laboral y la protección que corresponde dar al trabajador.

Por ello se llegó a desarrollar o explicar el principio de primacía de la realidad el cual procede cuando en muchos casos las condiciones de trabajo no constan en los documentos con lo que verdaderamente sucede en la realidad. Por lo tanto, este principio es utilizado con reiteración por la jurisprudencia para descartar la apariencia de contratos temporales ante la realidad de una

relación laboral. También este principio interviene para determinar la duración del vínculo laboral, cuando el tiempo dado en el contrato no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas es decir son muy distintas de las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes lícitos.

VI. CONCLUSIONES

- Finalmente, después de haberse analizado las sentencias, el cuestionario realizado al personal indicado sobre Reposición por el despido incausado por contratos temporales se ha podido percibir la importancia de realizar adecuadamente los contratos por servicio específico y tener en cuenta la debida presentación de los requisitos exigidos desde la presentación por escrito así mismo se debe establecer una cláusula contractual que mencione la causa objetiva de contratación que evite la desnaturalización de los contratos para servicio específico es decir que indique cuál es el fundamento que justifica la utilización de la modalidad temporal, como la existencia de incremento de la producción o variaciones de las necesidades de la empresa; por consiguiente si un empleador omite precisar cuál será el servicio o labores que realizará un trabajador contratado bajo modalidad temporal, se considerará que en realidad dicho contrato modal se utilizó con el único propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fuesen temporales y estos se desnaturalizarán considerando el principio de primacía de la realidad.

VII. RECOMENDACIÓN

- La falta de conocimiento sobre los despidos laborales ya que estos se dan solo por tener la facultad de despedir; pero la ley, la jurisprudencia confiere las razones por lo que un trabajador puede ser despedido. Por tanto, no se puede despedir a un trabajador a menos que exista alguna causa justificada por la ley y si no existe dicha causa el trabajador podrá reclamar su reposición laboral o la indemnización por despido arbitrario (por conducta o capacidad).
- En lo que respecta a la mala utilización de contratos por servicio estos se realizan ante el desconocimiento que existe en la comuna por lo que se debe dar capacitación al responsable de recursos humanos, quien debe ser un conocedor del derecho laboral; así mismo, a los empleados de jerarquía para encaminar con mayor responsabilidad a la comuna, sus trabajadores y por consiguiente la ciudad.

REFERENCIAS

- Alva, A. (2016) Despido laboral - Gaceta jurídica-lima.
- Ágreda, J. (2010). El principio de primacía de la realidad a propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional. En: Los principios laborales en la Jurisprudencia Constitucional. Lima- Perú: Ediciones Caballero Bustamante.
- Arce, O. E. (2010) EL Contrato Temporal en el Perú. Lima: Griley E.I.R.L
- Arévalo, V. J (2014) Derecho del Trabajo - Lima: Ugarte del Pino.
- Becerra, G. (2019). Direct justiciability of Labor rights at the inter-american court of human rights. *Dikaion*, 28(2), 385-403
- Bustamante, C. (2015). Derechos laborales y la estabilidad. Lima: Palestra
- Cabanellas De Torres, G. (1968). Diccionario Jurídico Elemental- Sexta Edición Totalmente Corregida y Actualizada. Argentina: Biblioteca OCMEBA.
- Casacion laboral N° 11839-2017 Lima
- Carbajal, E. (2015). Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014. (Tesis para obtener el título de Abogado). Universidad de Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789>.
- Carhuatocto,S. (2004) Principio de Primacía de la Realidad- Lima:Editora Raos S.R.L
- Catacoa, P. (2016). El despido incausado y fraudulento laboral. *Revista gestión del tercer milenio*19(38).
- De la Cruz, C. (2014). El Despido Fraudulento y su Impugnación.
- De Lama M. y Gonzales L. (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales“situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo y tercerización, intermediación, modalidades y otros. (1ª. ed.). Lima-Perú:Editorial el búho E.I.R.L.
- Duarte, D. (2014). La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el derecho- *Revista Derecho del Trabajo*, 3(8), 23.

- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Trib. Constitucional. Derecho PUCP, (68), 471-494.
- Gamonal, S. (2017). The employment at will in labor contract in American. Revista Chilena de derecho privado, 28. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-80722017000100053>.
- García S. (2015). *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima Tesis para obtener el Título*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/CV/24617/Garc%C3%ADa_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR32Qxa9otoL6EAjtiPH5IZcouiqk.
- García A., De Lama M. Quiroz L. (2016). *Manual de contratación Laboral*. (1ª. ed.). Lima- Perú. Gaceta Jurídica: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Gómez V. F. (2016) *El Contrato de Trabajo*- Lima: San Marcos E.I.R.L
- Haro C. J. (2011) *Derecho Individual del Trabajo*- Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Legislación Laboral (2011) Lima: Editores e Impresores Surco S.A Lupa M. & Puma S. (2019) Does labor stability mean to work forever? Perspectives of the Inter-American Court of Human Rights and the peruvian Constitutional Court N° 57 Jul-Set.
- Maguiña, S. R. (8 de mayo de 2014). Comisión reorganizadora despidos arbitrales y abuso de autoridad. Recuperado de http://Repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/NJFSC/149/EPG_115.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Mitma D. (24 de enero de 2018). *Desnaturalización de contratos en MDT es una bomba de tiempo*. Diario Correo. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/edicio0n/huancayo/desnaturalizacion-de-contratos-enmdt-es-una-bomba-de-tiempo0-799380/>.
- Mujica, J. N. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. THĒMIS-Revista de Derecho, (67), 227-232.

- Neves, J. (2010). Introducción al derecho al trabajo. (2ª ed.). Lima: Fondo Editorial de Ossorio M. (2012). *Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas Y Sociales*. (26ª. Ed.). Buwbos Aires -Argentina: Editorial Heliasta.
- Pantoja I. (2019), denominada Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019.
- Paredes J. (mayo, 2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo. Legis.pe. Recuperado de [https://legis .pe/análisis-jurisprudencial-desnaturalización-contrato-trabajo/](https://legis.pe/análisis-jurisprudencial-desnaturalización-contrato-trabajo/)
- Resolución Tribunal Constitucional- EXP N.º 01539-2016-PA/TC- Telefónica Móviles SA.
- Santa Cruz Becerra, A. R. (2015). La inclusión de la ley 728–El despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada.
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N ° 03072-2016-PA / TC.
- Torres M, (abril, 2016) *Acreditar prestación de servicios no basta para que se desnaturalice un contrato civil*. La Ley. Recuperado de <https://laley.pe/art/3248/acreditar-prestacion-de-servicios-no-basta-para-que-sedesnaturalice-un-contrato-civil>.
- Tovalino, F y Valderrama, L. (2014). Despidos Arbitrarios -Nuevos Criterios Jurisprudenciales Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama J. y Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral*. (6ª. ed.). Lima-Perú. Gaceta Jurídica: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Toyama, M. (2011) El Derecho Individual del Trabajo. Lima: EL Búho E.I.R.L
- Valderrama, V. et al (2015). Sistema de Legislación Laboral 2015. Lima: El Búho.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5a. Ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Velásquez, M. (2014). Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina.

- Zabaleta E. (2017). Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca. (Tesis para obtener el título). Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de <https://docplayer.es/61664582-Universidad-de-san-carlos-de-guatemalafacultad-de-ciencias-juridicas-y-sociales-decadencia-del-contrato-de-trabajopor-desnaturalizacion>.
- Vilcapoma, T. (2010). Ley Procesal de trabajo. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Anexos

ANEXO 1. Matriz de categorización apriorística (previo)

Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta general	Objetivo General	Objetivos específicos	Categoría	Subcategorías	Información
Derecho laboral	causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2021?	¿Cuáles son las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2021?	Determinar las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad provincial del santa -2021	Definir la reposición por despido incausado Explicar la importancia de realizar adecuadamente los contratos por servicio específico para no ser desnaturalizados Explicar el principio de primacía de la realidad	Reposición por Despido incausado	Conducta	Fuente documental
						Capacidad	
						Falta grave	
						Practica o hechos documentos	
						Contrato por servicio específico	
						Intermitente	
						Temporada	
					Desnaturalización de contratos por obra o servicio	Consignar tiempo del contrato	
						Presentación por triplicado	
						Causa objetiva de la labor	
						Periodo	
						Licito	
						Continuación	
						renovación	

Anexo nº 2 Matriz de consistencia

Reposición por despido incausado en la desnaturalización de contratos por obra o servicio en la Municipalidad provincial del Santa. 2021				AUTOR: MIRIAM GRACIELA CALDERÓN ASMAT – UCV			
MATRIZ DE CONSISTENCIA				OPERACIONALIZACIÓN			
Problema	Objetivo General	Hipótesis	Categorías	Concepto	Indicadores	Medición	Metodología
¿Cuáles son las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2021?	<p>Determinar las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad provincial del santa - 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Definir la reposición por despido incausado</p> <p>Explicar la importancia de realizar adecuadamente los contratos por servicio específico para no ser desnaturalizados</p> <p>Explicar el principio de primacía de la realidad</p>	<p>Las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad provincial del santa - 2021 son : - incumplimiento de los requisitos de validez de los contratos temporales, -utilización de contratos por simulación o fraude</p>	<p>Reposición por despido incausado</p>	<p>Es la restitución al centro laboral frente a un despido al comprobarse la desnaturalización por simulación o fraude incluso al no configurar la causa objetiva de los contratos sujetos a modalidad ante el principio de primacía de la realidad.</p>	<p>Conducta Capacidad Falta grave Practica o hechos Documentos</p>	<p>Escala nominal</p>	<p>Método de la Investigación: Cualitativa</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental de corte transaccional</p> <p>Métodos: Deductivo</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Análisis Documental <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario <p>Diseño de Contrastación: Explicativa</p> <p>Ámbito de la Investigación:</p> <p style="text-align: right;">✧ Unidad de Análisis o Estudio: Opinión Gerentes, Subgerentes jefes de la MPS de Chimbote.</p>
			<p>Desnaturalización de los contratos por obra o Servicio específico</p>	<p>Es la consecuencia al Contravenir la norma establecida que regula en los contratos por servicio específico.</p>	<p>Contrato por servicio específico Intermitente Temporada Consignar tiempo del contrato Presentación por triplicado Causa objetiva de la labor Periodo Licito Continuación de labor renovación</p>		

							<ul style="list-style-type: none">❖ Sentencias (4)❖ Población: Gerentes, Subgerentes de la Municipalidad provincial del Santa del Distrito de Chimbote.❖ Muestra: 35 personas con las características antes descritas❖ Técnica de Muestreo: No probabilística
--	--	--	--	--	--	--	--

		primacía de la realidad.		Temporada	8	
Desnaturalización de contratos por obra o servicio	Se define como la acción que altera las condiciones del contrato por obra o servicio.	Es la consecuencia al Contravenir la norma establecida que regula en los contratos por servicio específico.	Formalidad del Contrato	Consignar tiempo del contrato	9	Escala nominal
				Presentación por triplicado	10	
			Labor Especifica	Causa objetiva de la labor	11	
				Periodo	12	
				Licito	13	
			Supuestos de la desnaturalización	Continuación	14	
				renovación	15	

Anexo Nº4 Matriz de validación

TÍTULO DE LA TESIS: Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

Reposición por despido incausado	Despido Incausado	Conducta	¿Cree Ud. que el despido incausado se origina por la conducta del trabajador?							x		x			x				
		Capacidad	¿Cree Ud. que la mayoría de despidos incausados se originan por la capacidad del trabajador?.							x		x		x			x		
		Falta grave	¿Cree Ud. que la falta grave ocasionado por un trabajador es una causa justificable para el despido?							x		x		x			x		
	Principio Primacía de la realidad	Practica o hechos	¿Cree Ud. que se otorga prioridad a los hechos (es decir lo que efectivamente sucedió) sobre las formas o apariencias que pretenden dar en un contrato por obra o servicio?.								x		x			x			
		documentos	¿El principio de primacía se puede aplicar en casos donde se suscribe un contrato modal con la finalidad de burlar la legislación y no aplicar el contrato que corresponde?								x		x			x			
	Tipos de Contrato por obra o servicio	Contrato por servicio específico	¿Considera Ud. que este tipo de contrato, los empleadores no pueden contratar a trabajadores bajo esta modalidad contractual para realizar actividades de naturaleza permanente?.								x		x			x			
		Intermitente	¿Está de acuerdo que el contrato intermitente es celebrado con el objeto de cubrir las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas?.								x		x			x			
		Temporada	Considera Ud. que el Contrato de Temporada Se celebra para atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año?.								x		x			x			

		Consignar tiempo del contrato	¿Considera, que es importante consignar el tiempo de duración del contrato?							x		x		x		
		Presentación por triplicado	¿Está de acuerdo que los contratos que se suscribe se entregue a los intervinientes?							x		x		x		
Labor Especifica		Causa objetiva de la labor	¿Está de acuerdo que la causa objetiva de labor se considere en el contrato?							x		x		x		
		Periodo	¿Cree Ud. que los periodos en un contrato temporal se extinguirá cuando haya pasado el tiempo establecido?.							x		x		x		
		Licito	¿Considera que los Contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación licita?								x		x		x	
Supuestos de la esnaturalización		Continuación	¿Cree Ud. que si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se considerará su contrato como de duración indeterminada?.							x		x		x		
		renovación	¿Está de acuerdo que el trabajador continúe prestando servicios sin renovación?							x		x		x		

EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo N° 5

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA TESIS: Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

Agradezco anticipadamente, su valiosa colaboración para contestar el siguiente cuestionario. Tener en cuenta que su identidad se mantendrá en reserva e indicando que los resultados solo se utilizaran para fines de investigación.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas: Marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. Considere conveniente.

Las alternativas son:

ALTERNATIVAS	ESCALA	PUNTAJE
Totalmente de acuerdo	E	5
De acuerdo	D	4
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	C	3
En desacuerdo	B	2
Totalmente en desacuerdo	A	1

N°	Variable Independiente – Reposición por despido incausado					
	PREGUNTAS	Alternativas				
		A	B	C	D	E
1	¿Cree Ud. que la reposición por despidos incausados se originan por la conducta del trabajador?					
2	Cree Ud. que la mayoría de despidos incausados se originan por la capacidad del trabajador?.					
3	¿Cree Ud. que la falta grave ocasionado por un trabajador es una causa justificable para el despido?					
4	¿Cree Ud. que se otorga prioridad a los hechos (es decir lo que realmente sucedió) sobre las apariencias que pretenden dar en un contrato por obra o servicio?.					

5	¿El principio de primacía se puede aplicar en casos donde se suscribe un contrato modal con la finalidad de burlar la legislación y no aplicar el contrato que corresponde?					
6	¿Considera Ud. que este tipo de contrato, los empleadores no pueden contratar a trabajadores bajo esta modalidad contractual s/especific. para realizar labores permanentes?.					
7	¿Está de acuerdo que el contrato intermitente es celebrado con el objeto de cubrir las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas?.					
8	Considera Ud. que el Contrato de Temporada Se celebra para atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año?.					
Nº	Variable Dependiente – Desnaturalización de contratos por obra o servicio					
	PREGUNTAS	Alternativas				
		A	B	C	D	E
09	¿Considera, que es importante consignar el tiempo de duración del contrato?					
10	¿Está de acuerdo que los contratos que se suscribe se entreguen a los intervinientes?					
11	¿Está de acuerdo que la causa objetiva de labor se considere en el contrato?					
12	¿Cree Ud. que los periodos en un contrato temporal se extinguirá cuando haya pasado el tiempo establecido?.					
13	¿Considera que los Contratos temporales se suscriban para labores permanentes como contratación licita?					
14	¿Cree Ud. que si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado se considerará su contrato como de duración indeterminada?					
15	¿Está de acuerdo que el trabajador continúe prestando servicios sin renovación?					

Anexo N° 6

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el conocimiento de cuales son las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2021.		
Objetivo del Instrumento	Medir el conocimiento de las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad provincial del santa -2021		
Aplicada a la muestra participante	Gerentes, empleados, en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote.		
Nombre y Apellido del Experto	Alberto Hurtado Chancave	DNI N°	32771018
Título Profesional	Abogado	Celular	942119629
Dirección Domiciliaria	Jr. Enrique Palacios N: 0202 OF210		
Grado Académico	Licenciado - Abogado		
Firma	 <u>Alberto Hurtado Chancave</u> ABOGADO C.A.S. Reg. N° 047	Lugar y Fecha	Chimbote 23/08/21

Anexo N° 7

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

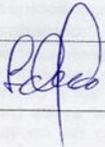
Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el conocimiento de cuales son las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2021.		
Objetivo del Instrumento	Medir el conocimiento de las causas de la reposición por despido incausado en la desnaturalización de los contratos por obra o servicio específico en la Municipalidad provincial del santa -2021		
Aplicada a la muestra participante	Gerentes, Subgerentes y jefes, en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote.		
Nombre y Apellido del Experto	FERNANDO CARILLO	DNI N°	
	ANDRADE MORENO	32541333	
Título Profesional	ABOGADO	Celular	
		963841572	
Dirección Domiciliaria	JR. ESPINAR 418 - INT. 01		
Grado Académico			
Firma		Lugar y Fecha	
			16/03/2021

Figura N° 1 Resultados de cuestionario

N° DE INSTRUMENTOS APLICADOS - [TOTAL ENCUESTAS]	Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.														
	GERENTES,SUBGERENTES,JEFES DE AREAS														
	DIMENSION 1			DIMENSION 2		DIMENSION 3			DIMENSION 4		DIMENSION 5			DIMENSION 6	
	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15
1	C	B	B	C	A	B	A	A	C	B	C	A	A	A	B
2	C	C	D	D	B	A	B	C	C	C	D	C	C	B	C
3	B	D	C	B	B	B	A	C	B	C	C	B	B	A	C
4	B	C	D	D	D	B	C	C	D	D	C	C	C	B	D
5	D	C	B	C	B	A	B	B	C	B	C	B	C	B	C
6	B	B	D	B	B	B	C	B	C	C	D	D	C	C	D
7	C	B	E	C	B	B	B	B	B	C	C	B	B	B	D
8	C	C	D	B	C	B	B	B	D	B	D	D	D	C	E
9	B	B	B	C	A	A	B	A	C	C	B	A	A	A	C
10	C	C	D	C	D	C	E	D	D	E	D	C	D	D	E
11	C	B	C	D	B	A	A	B	C	B	C	B	B	A	D
12	C	B	C	B	A	B	B	A	B	B	C	A	C	A	D
13	C	C	D	D	C	C	D	C	D	D	C	B	C	B	C
14	B	C	D	B	B	A	B	B	B	C	C	B	B	C	D
15	C	D	C	C	D	B	D	A	C	B	C	D	D	D	C
16	C	C	C	C	C	C	B	B	C	D	C	B	C	C	D
17	C	B	D	C	B	A	B	B	D	C	D	B	C	A	B
18	C	B	D	B	B	A	A	A	C	B	B	C	A	B	D
19	C	D	C	B	B	B	B	A	C	C	B	C	C	C	D
20	C	B	D	C	D	B	C	B	D	C	C	D	D	C	B
21	B	C	C	D	C	B	C	C	D	C	C	B	C	B	D
22	C	D	D	B	A	B	A	A	A	A	A	D	B	C	C
23	D	C	D	C	C	C	C	C	C	C	C	D	C	C	C
24	C	C	B	B	B	B	B	B	C	C	C	D	C	B	D
25	B	D	C	C	D	C	D	B	C	D	D	C	D	B	B
26	D	B	D	D	B	B	B	B	C	B	C	B	B	C	D
27	C	D	C	D	D	C	C	D	D	C	D	D	D	B	D
28	C	C	C	B	A	A	B	A	D	B	B	B	A	C	B
29	C	B	D	C	B	B	C	A	D	D	C	C	B	C	C
30	B	B	C	C	C	A	B	A	C	C	C	C	B	C	C
31	C	D	D	D	C	C	C	B	D	D	C	C	D	B	B
32	D	C	D	C	B	C	C	B	D	B	D	C	D	C	D
33	C	B	C	B	B	B	B	A	C	B	C	C	B	B	C
34	C	C	D	C	C	B	C	C	D	B	B	B	C	B	C
35	B	B	D	B	B	A	A	A	C	B	C	C	C	C	C

Figura Nº 2 Total de alternativas

Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.							
TIPO DE PREGUNTA SEGÚN DIMENSIONES		ALTERNATIVAS					
		A = TOTALMENTE EN DESACUERDO	B=EN DESACUERDO	C=NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	D=DE ACUERDO	E=TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL DE PERSONAS ENTREVISTADAS
DIMENSION 1 Despido Incausado	P_1	0	9	22	4	0	35
	P_2	0	14	14	7	0	35
	P_3	0	4	12	18	1	35
DIMENSION 2 Principio de primacia	P_4	0	12	15	8	0	35
	P_5	5	16	8	6	0	35
DIMENSION 3 Tipos de Contratos	P_6	10	17	8	0	0	35
	P_7	6	15	10	3	1	35
	P_8	12	14	7	2	0	35
DIMENSION 4	P_9	1	4	17	13	0	35
	P_10	1	13	14	6	1	35
DIMENSION 5 Labor Especifica	P_11	1	5	21	8	0	35
	P_12	3	12	12	8	0	35
	P_13	4	9	14	8	0	35
DIMENSION 6 Supuestos de Desnaturalización	P_14	6	13	14	2	0	35
	P_15	0	6	13	14	2	35
		49	163	201	107	5	525

Figura Nº 3 Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento- Varianza

CATEGORIAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	TOTAL
SUJETO 1	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	62
SUJETO 2	3	3	2	2	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	47
SUJETO 3	4	2	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	55
SUJETO 4	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	42
SUJETO 5	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	53
SUJETO 6	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	47
SUJETO 7	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	51
SUJETO 8	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	1	43
SUJETO 9	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	3	62
SUJETO 10	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	32
SUJETO 11	3	4	3	2	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	56
SUJETO 12	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	2	58
SUJETO 13	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	42
SUJETO 14	4	3	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	53
SUJETO 15	3	2	3	3	2	4	2	5	3	4	3	2	2	2	3	43
SUJETO 16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	46
SUJETO 17	3	4	2	3	4	5	4	4	2	3	2	4	3	5	4	52
SUJETO 18	3	4	2	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	2	57
SUJETO 19	3	2	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2	50
SUJETO 20	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	44
SUJETO 21	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	48
SUJETO 22	4	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	3	3	58
SUJETO 23	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42
SUJETO 24	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	50
SUJETO 25	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	43
SUJETO 26	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	49
SUJETO 27	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	37
SUJETO 28	3	3	3	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	3	4	58
SUJETO 29	3	4	2	3	4	4	3	5	2	2	3	3	4	3	3	48
SUJETO 30	4	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	53
SUJETO 31	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	4	42
SUJETO 32	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	42
SUJETO 33	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	55
SUJETO 34	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	48
SUJETO 35	4	4	2	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	55
TOTAL	0.371	0.56	0.534	0.558	0.8735	0.511	0.9192	0.7706	0.58	0.731	0.4849	0.833	0.8767	0.6824	0.6727	48.4049

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α=Alfa

K= Numero de Items

Vi= Varianza de cada Items

Vt= Varianza Total

K=	15
Vi=	9.957551
Vt=	48.404898

α=	0.851021
----	----------

$$\text{Varianza} = (K/(K-1)) * (1 - (Vi/Vt))$$

Tablas

Tabla nº 1

Dimensión 1: Despido incausado

Indicadores:

Pregunta 1 (P-1) indicador- Conducta - Gráfico N° 1

Pregunta 2 (P-2) indicador- Capacidad - Gráfico N° 2

Pregunta 3 (P-3) indicador- Falta grave - Gráfico N° 3

Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.							
TIPO DE PREGUNTA SEGÚN DIMENSIONES		ALTERNATIVAS					
		A = TOTALMENTE EN DESACUERDO	B=EN DESACUERDO	C=NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	D=DE ACUERDO	E=TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL DE PERSONAS ENTREVISTADAS
DIMENSION 1 Despido Incausado	P_1	0	9	22	4	0	35
	P_2	0	14	14	7	0	35
	P_3	0	4	12	18	1	35

Tabla nº 2

Dimensión 2: Principio de Primacía de la realidad

Indicadores:

Pregunta 4 (P-4) indicador- Practica o hechos - Gráfico N° 4

Pregunta 5 (P-5) indicador- documentos - Gráfico N° 5

Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.							
TIPO DE PREGUNTA SEGÚN DIMENSIONES		ALTERNATIVAS					
		A = TOTALMENTE EN DESACUERDO	B=EN DESACUERDO	C=NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	D=DE ACUERDO	E=TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL DE PERSONAS ENTREVISTADAS

DIMENSION 2	P_4	0	12	15	8	0	35
	P_5	5	16	8	6	0	35

Tabla nº 3

Dimensión 3: Tipos de Contratos por obra y servicios

Indicadores:

Pregunta 6 (P-6) indicador- Contrato por servicio específico - Gráfico N° 6

Pregunta 7 (P-7) indicador- Contrato Intermitente - Gráfico N° 7

Pregunta 8 (P-8) indicador- Contrato de temporada - Gráfico N° 8

Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.							
TIPO DE PREGUNTA SEGÚN DIMENSIONES		ALTERNATIVAS					
		A = TOTALMENTE EN DESACUERDO	B=EN DESACUERDO	C=NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	D=DE ACUERDO	E=TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL DE PERSONAS ENTREVISTADAS
DIMENSION 3	P_6	10	17	8	0	0	35
	P_7	6	15	10	3	1	35
	P_8	12	14	7	2	0	35

Tabla nº 4

Dimensión 4: Formalidad de Contratos

Indicadores:

Pregunta 9 (P-9) indicador- Consignar el tiempo del contrato - Gráfico N° 9

Pregunta 10 (P-10) indicador- Presentación por triplicado - Gráfico N° 10

DIMENSION 4	P_9	1	4	17	13	0	35
	P_10	1	13	14	6	1	35

Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.							
TIPO DE PREGUNTA SEGÚN DIMENSIONES		ALTERNATIVAS					
		A = TOTALMENTE EN DESACUERDO	B=EN DESACUERDO	C=NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	D=DE ACUERDO	E=TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL DE PERSONAS ENTREVISTADAS

Tabla n° 5

Dimensión 5: Labor específica

Indicadores:

Pregunta 11 (P-11) indicador- Causa objetiva de la labor - Gráfico N° 11

Pregunta 12 (P-12) indicador- Periodo - Gráfico N° 12

Pregunta 13 (P-13) indicador- Licito - Gráfico N° 13

Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.							
TIPO DE PREGUNTA SEGÚN DIMENSIONES		ALTERNATIVAS					
		A = TOTALMENTE EN DESACUERDO	B=EN DESACUERDO	C=NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	D=DE ACUERDO	E=TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL DE PERSONAS ENTREVISTADAS
DIMENSION 5	P_11	1	5	21	8	0	35
	P_12	3	12	12	8	0	35
	P_13	4	9	14	8	0	35

Tabla n° 6

Dimensión 6: Supuestos de la Desnaturalización

Indicadores:

Pregunta 14 (P-11) indicador- Continuación - Gráfico N° 14

Pregunta 15 (P-12) indicador- Renovación - Gráfico N° 15

Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por obra y servicio en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.							
TIPO DE PREGUNTA SEGÚN DIMENSIONES		ALTERNATIVAS					
		A = TOTALMENTE EN DESACUERDO	B=EN DESACUERDO	C=NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	D=DE ACUERDO	E=TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL DE PERSONAS ENTREVISTADAS
DIMENSION 6	P_14	5	8	3	10	9	35
	P_15	15	8	5	5	2	35

Gráfico nº 1

Pregunta 1 (P-1) indicador- Conducta

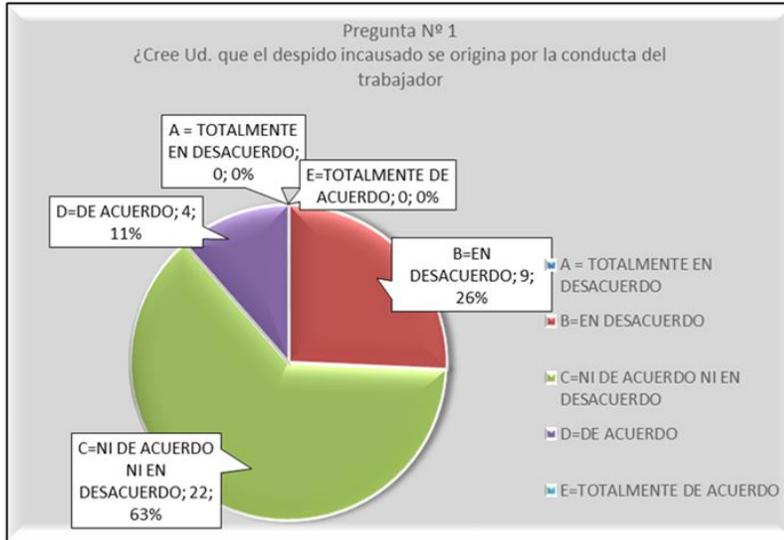


Gráfico nº 2

Pregunta 2 (P-2) indicador- Capacidad

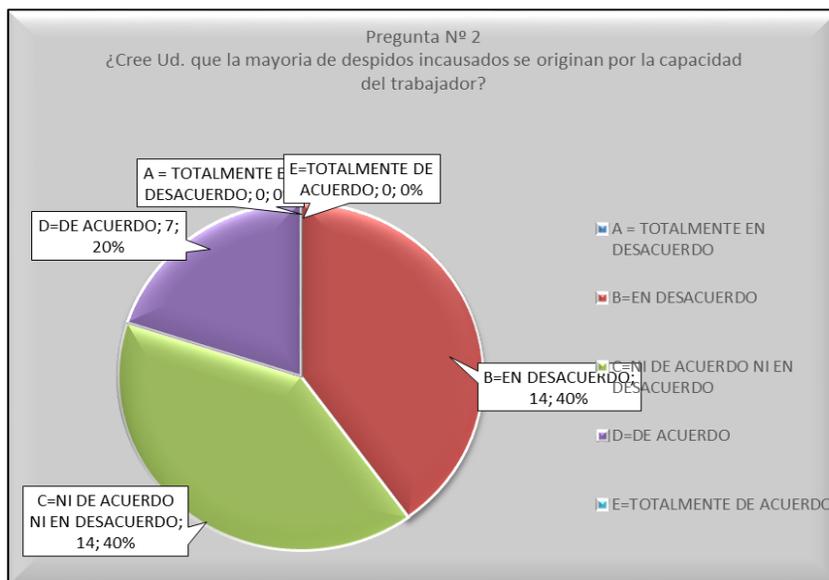


Gráfico nº 3

Pregunta 3 (P-3) indicador- Falta grave - Gráfico Nº 3

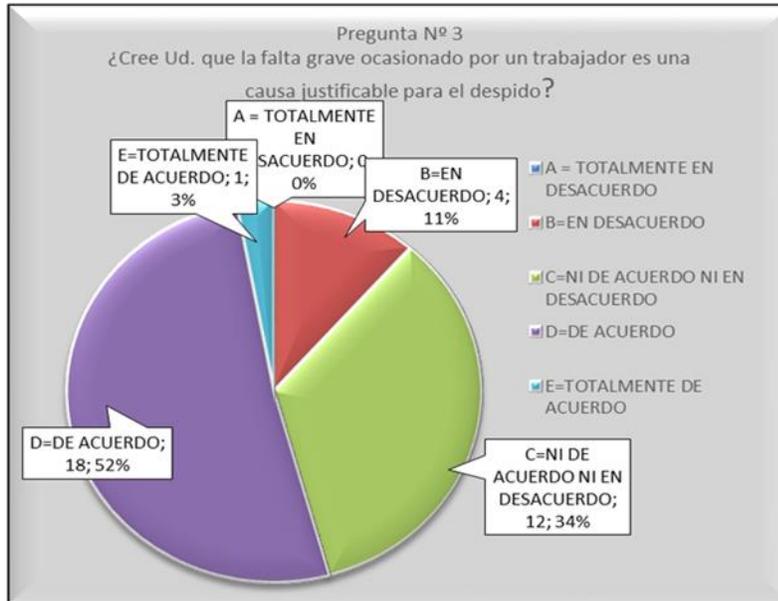


Gráfico nº 4

Pregunta 4 (P-4) indicador- Práctica o hechos

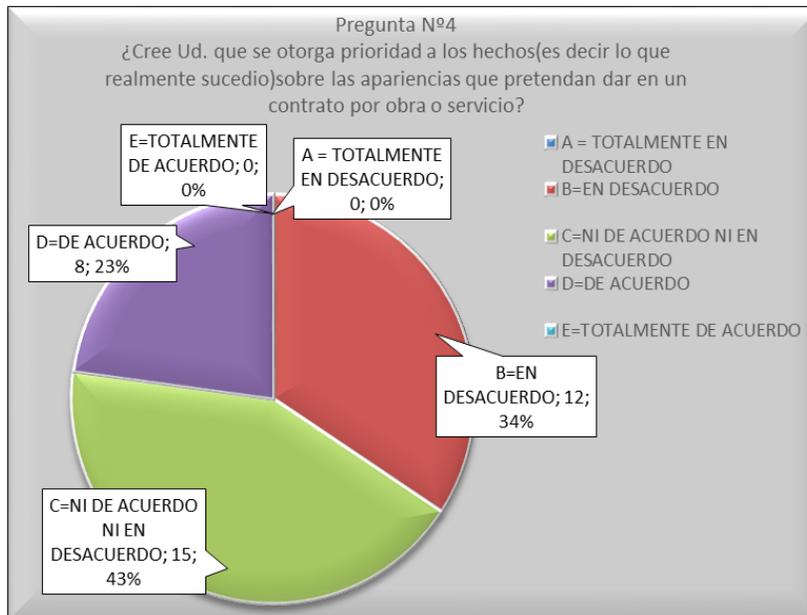


Grafico nº 5

Pregunta 5 (P-5) indicador- documentos

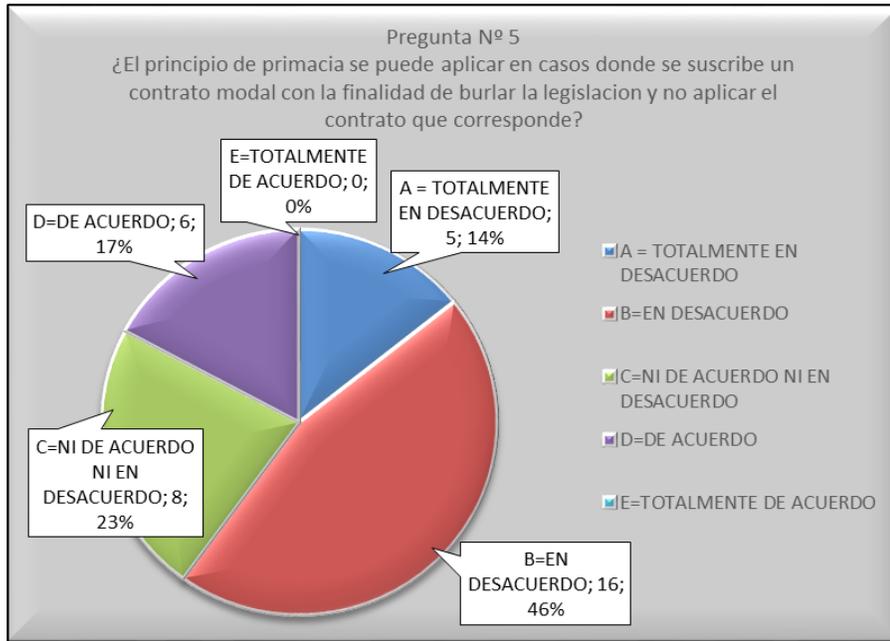


Gráfico nº 6

Pregunta 6 (P-6) indicador- Contrato por servicio específico

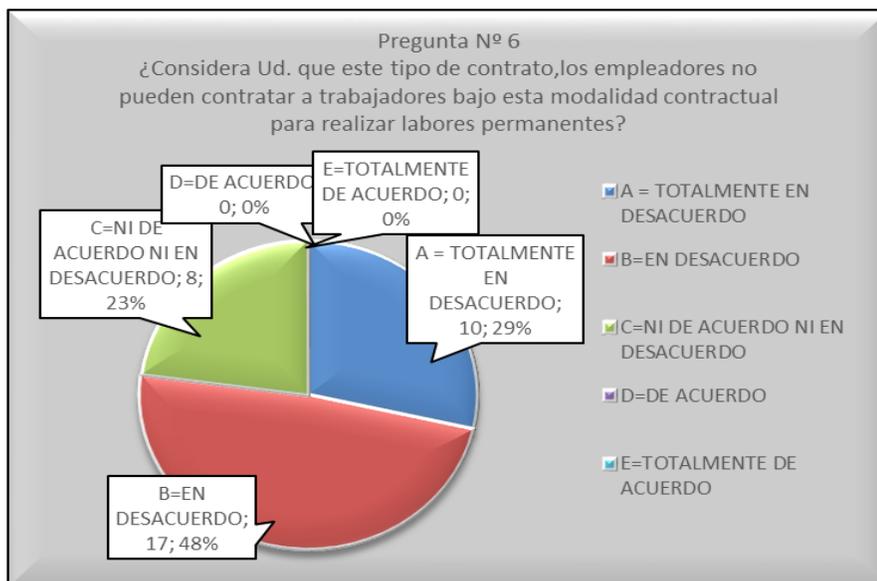


Gráfico nº 7

Pregunta 7 (P-7) indicador- Contrato Intermitente

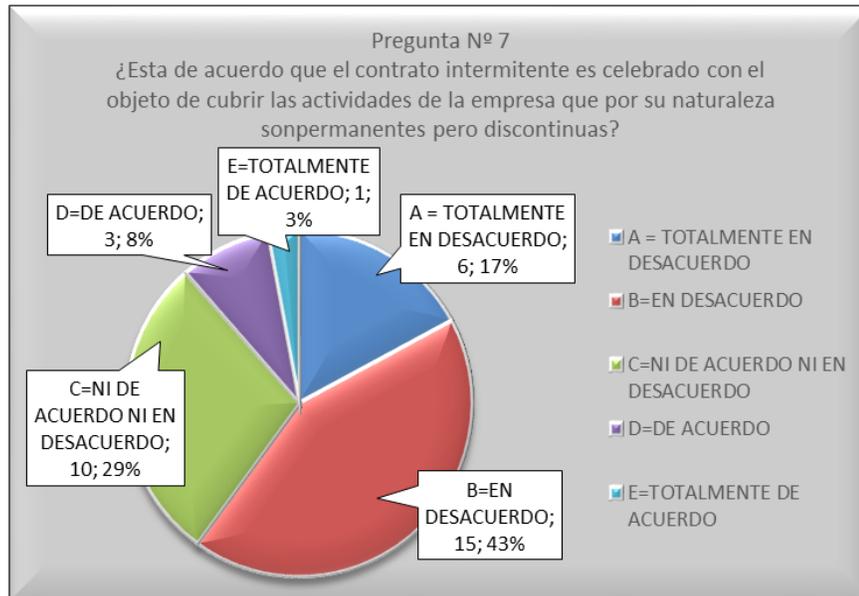


Gráfico nº 8

Pregunta 8 (P-8) indicador- Contrato de temporada

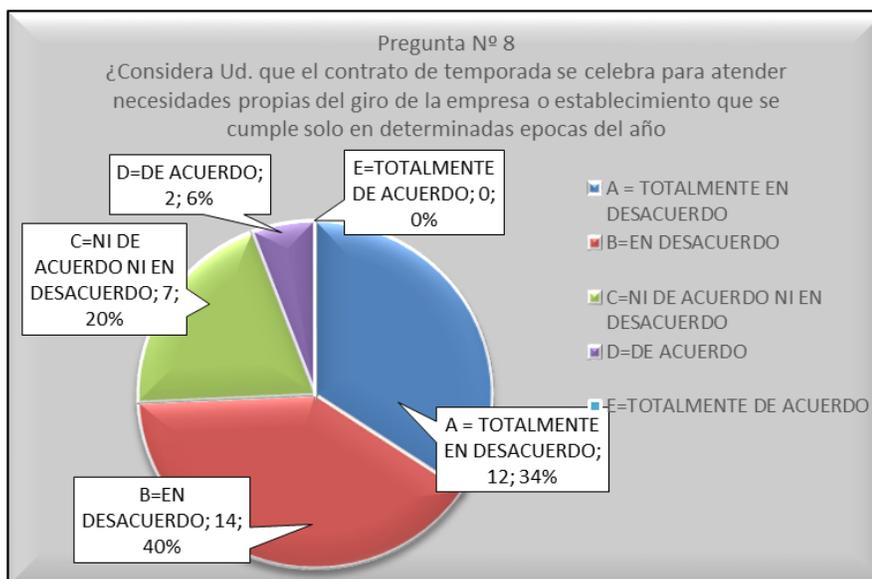


Gráfico nº 9

Pregunta 9 (P-9) indicador- Consignar el tiempo del contrato

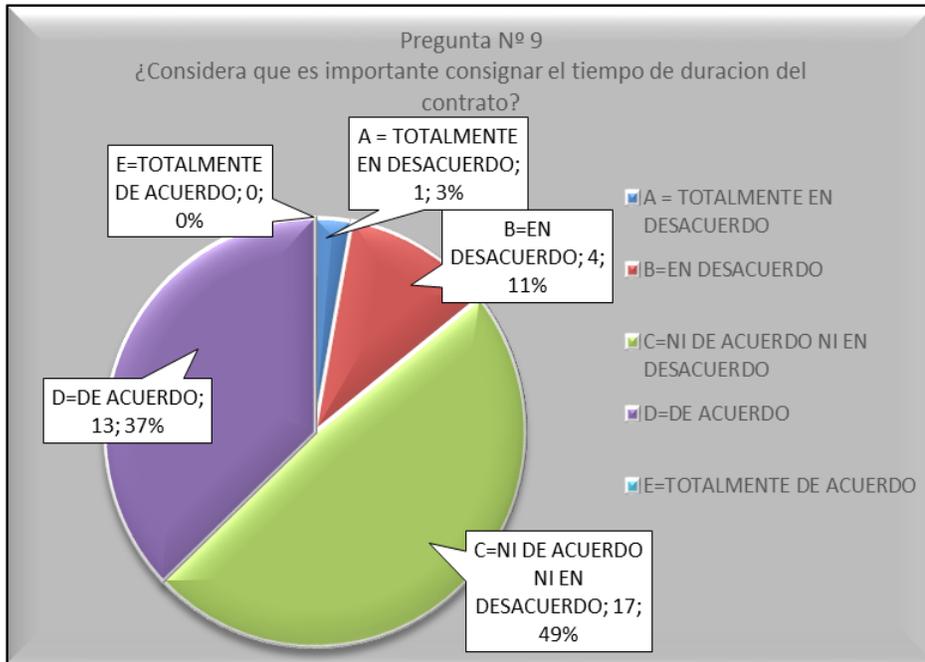


Grafico nº 10

Pregunta 10 (P-10) indicador- Presentación por triplicado

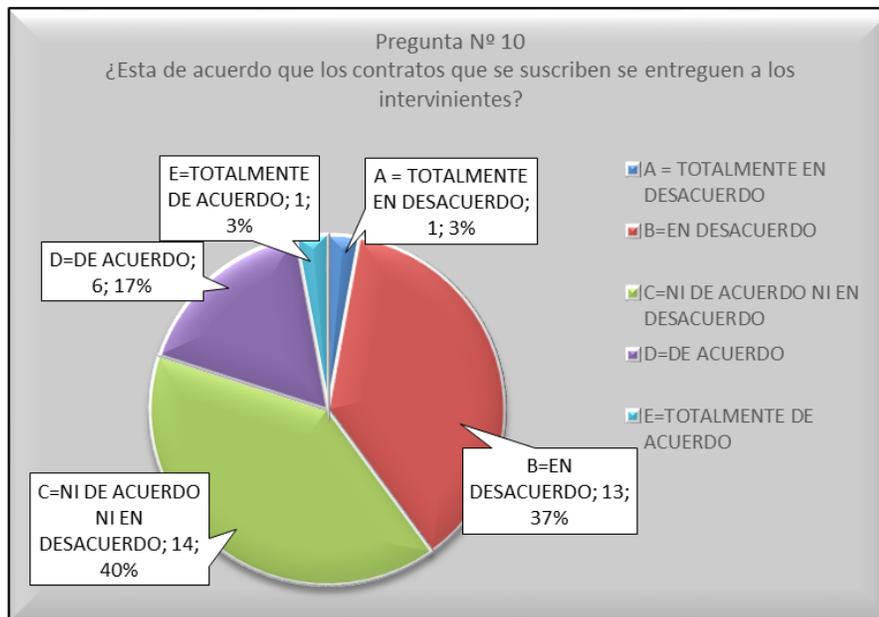


Gráfico nº 11

Pregunta 11 (P-11) indicador- Causa objetiva de la labor

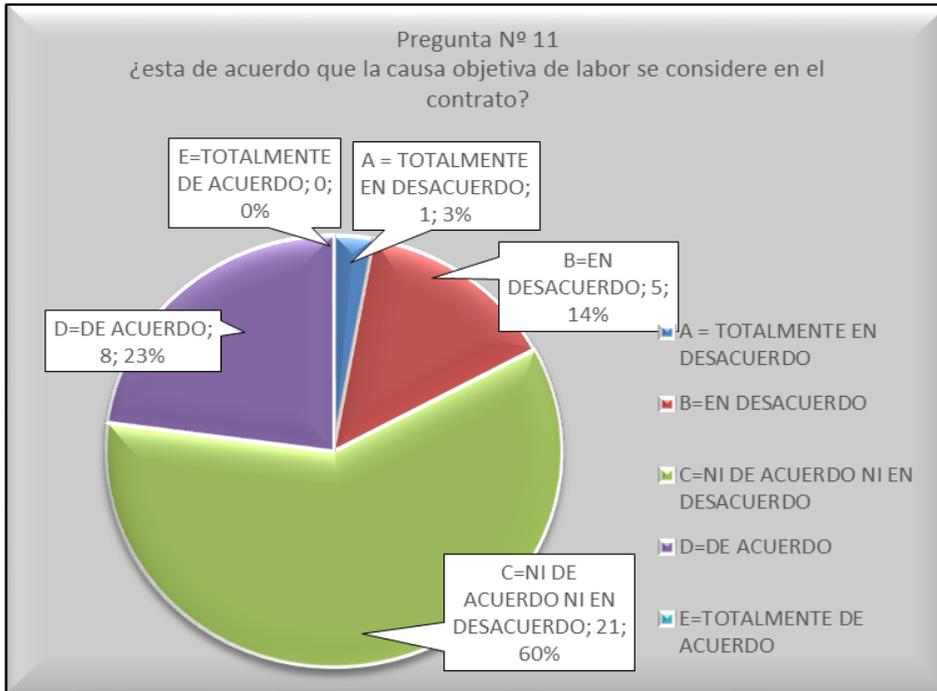


Gráfico nº 12

Pregunta 12 (P-12) indicador- Periodo

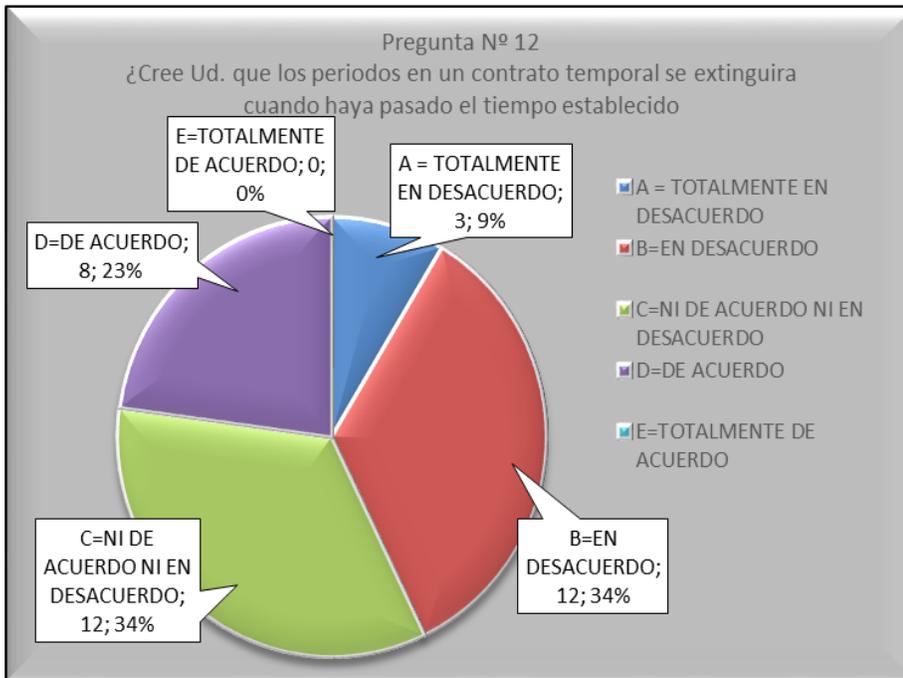


Grafico nº 13

Pregunta 13 (P-13) indicador- Licitio

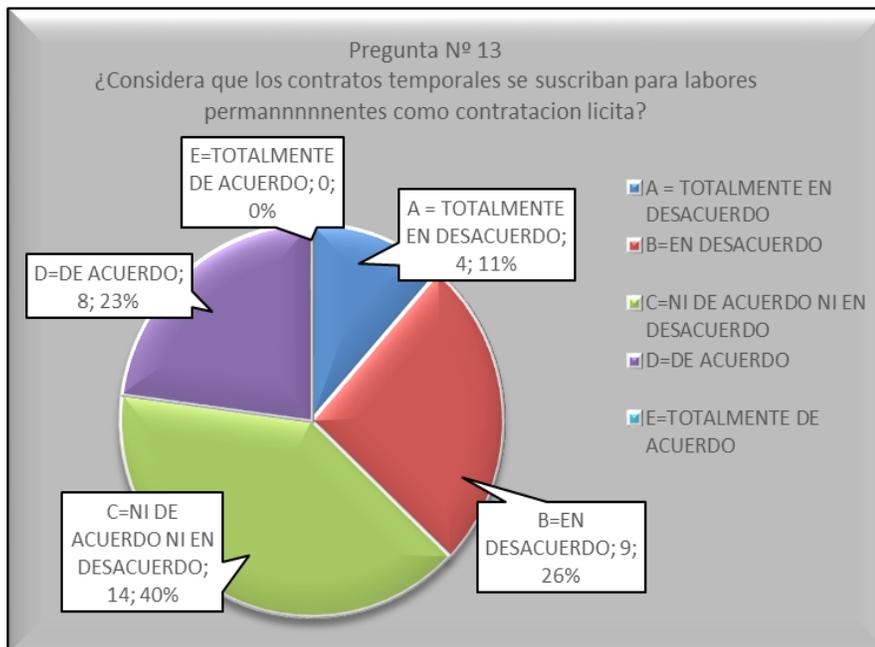


Gráfico nº 14

Pregunta 14 (P-11) indicador- Continuación

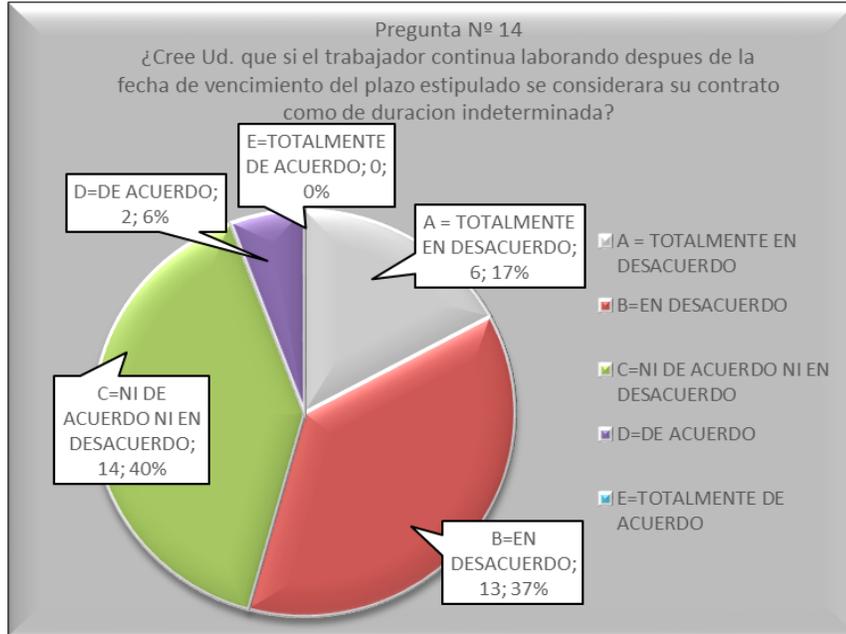


Gráfico nº 15

Pregunta 15 (P-12) indicador- Renovación

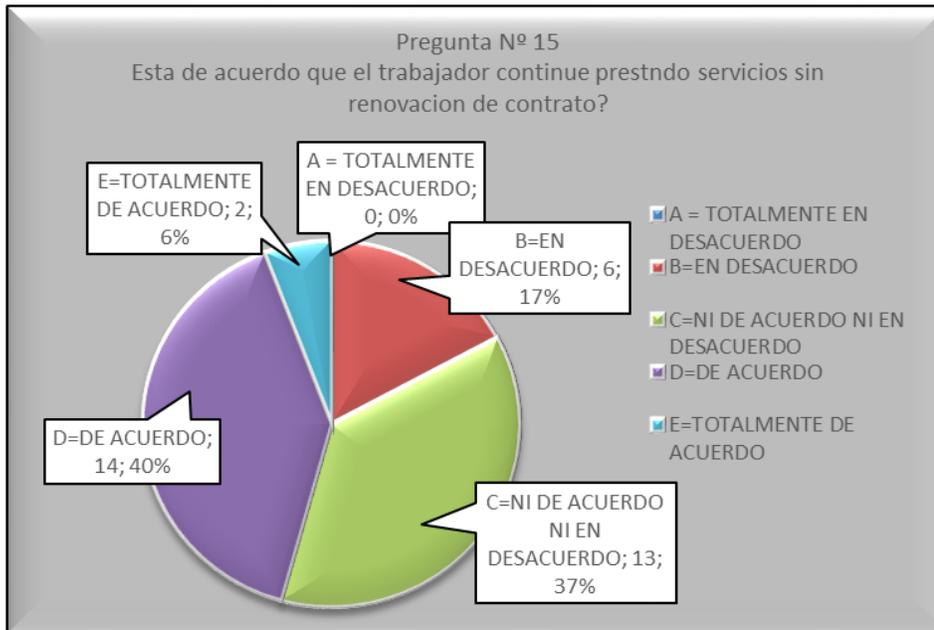
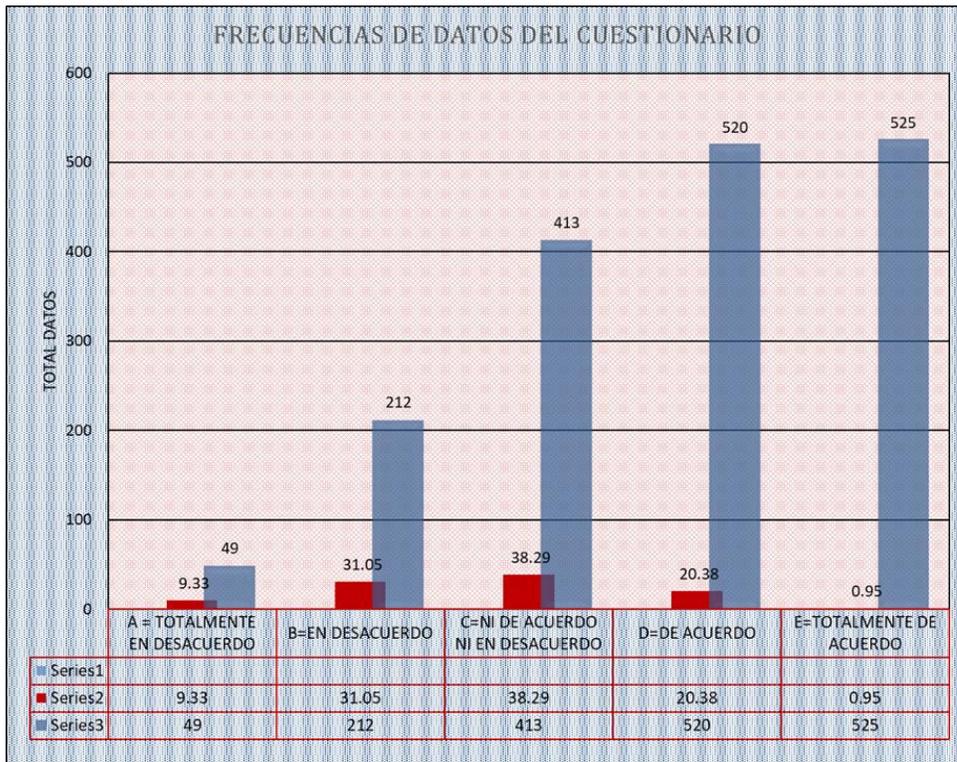


Figura nº 4

Barras de frecuencia Absoluta



Figura

nº 5

Cuadro de frecuencia absoluta

Xi	fi	fr	%	F
A	49	0.0933333	9.33	49
B	163	0.3104762	31.05	212
C	201	0.3828571	38.29	413
D	107	0.2038095	20.38	520
E	5	0.0095238	0.95	525
TOTAL	525	1	100.00	

Anexo nº 8 Sentencias por reposiciones laborales

Caso nº 1

Nº DE EXP.	TEMA DE ESTUDIO	SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DECISIÓN DEL JUEZ (CONSIDERANDOS IMPORTANTES Y FALLO)	ANALISIS DEL TEMA (SENTENCIAS)
<p>CASO Nº 01</p> <p>EXP N.º 01539-2016-PA/TC</p>	<p>Demand a de amparo contra la empres a T. M. , que se deje sin efecto el despido incausa do</p>	<p>Sobre la afectación del derecho al trabajo</p> <p>Argumentos de la parte demandante</p> <p>El recurrente afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa justa, violatorio de su derecho constitucional al trabajo, debido a que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades ha sido desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>Argumentos de la emplazada</p> <p>La demandada argumenta que no ha despedido arbitrariamente al actor, pues este fue contratado temporalmente, ya que celebraron un contrato de trabajo a plazo determinado, el cual finalizó al cumplimiento del plazo establecido entre ambas partes.</p> <p>Consideraciones del Tribunal Constitucional</p> <p>6. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona"; mientras que su artículo 27 señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".</p> <p>7. Para resolver la controversia debe tenerse presente que el artículo 57 del Decreto Supremo 003-97-TR establece: El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.</p> <p>Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa".</p>	<p>Al respecto el subordinado solicita regresar al cargo en el que venía desempeñándose, y que al haber sufrido un despido incausado. Alega que sus contratos de trabajo a plazo fijo se han desnaturalizado.</p> <p>La demandada manifiesta que no ha despedido arbitrariamente al trabajador, puesto que este fue contratado temporalmente, y celebraron un contrato de trabajo a plazo determinado, el cual termino al cumplirse el plazo acordado entre ambos.</p> <p>En la Sentencia del El Tribunal Constitucional examina que en el contrato no se ha consignado la causa objetiva que justifica la contratación temporal, ya que no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal y solo hace mención al <i>incremento de actividades derivadas de la necesidad de desarrollo de mercado</i>, sin dar mayor información importante sobre si la actividad es actual o futura, lo cual permita precisar que si existió una causa objetiva en el presente caso, que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado.</p> <p>En el mencionado caso, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en los contratos de trabajo suscritos conforme a ley, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo</p>

	<p>8. Asimismo, el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR dispone: Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</p> <p>9. Del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades obrante a fojas 2, se aprecia lo siguiente de la primera cláusula: "(...) requiere contratar en forma temporal los servicios de personal a fin de atender el incremento de actividades derivado de la necesidad de desarrollo de mercado en la zonal X.</p> <p>10. Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del accionante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. Asimismo, la referencia consignada en el citado texto es vaga y solo hace alusión al <i>incremento de actividades derivado de la necesidad de desarrollo de mercado</i>, sin proporcionar información relevante sobre si dicha situación es actual o futura, lo cual permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado.</p> <p>Por tanto, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en los contratos de trabajo suscritos por el actor conforme a ley, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario. Asimismo, cabe precisar que, habiéndose demostrado que el contrato de trabajo sujeto a modalidad (folio 2) encubrió la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado,</p>	<p>77 del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, donde el demandante podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en la presente, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.</p> <p>Por lo que el Tribunal Constitucional declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, vulnerando el derecho al trabajo del demandante, reconocido en el artículo 22 de la Constitución.</p> <p>Por lo que ordenó a la empresa reponga al trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo, o en otro de igual o similar nivel.</p>
--	---	--

		<p>este Tribunal concluye que los contratos de trabajo que ambas partes suscribieron con posterioridad (folios 4 a 6) carecen de eficacia jurídica.</p> <p>12. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, vulneratorio del derecho al trabajo del recurrente, reconocido en el artículo 22 de la Constitución.</p> <p>Efectos de la sentencia</p> <p>13. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la empresa demandada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, corresponde ordenar la reposición del accionante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento.</p> <p>Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, HA RESUELTO</p> <p>1. Declarar FUNDADA la demanda, pues se ha producido la afectación de su derecho al trabajo; en consecuencia, declarar NULO el despido arbitrario del recurrente.</p> <p>2. ORDENAR a la empresa Telefónica Móviles SA que reponga a don L.Ch. R. como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel.</p>	
--	--	--	--

Caso nº 2

Nº DE EXP.	TEMA DE ESTUDIO	SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DECISIÓN DEL JUEZ (CONSIDERANDOS IMPORTANTES Y FALLO)	ANÁLISIS DEL TEMA (SENTENCIAS)
<p>CASO Nº 2</p> <p>EXP N° 03072-2016-PA/TC LIMA</p>	<p>Se ordene la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido incausado</p>	<p>FUNDAMENTOS</p> <p>Delimitación del petitorio</p> <p>El demandante solicita que lo repongan en el cargo de obrero maquinista de inyección que venía desempeñando. Sostiene haber sido despedido incausadamente, debido a que su vínculo laboral se desnaturalizó porque laboró luego del vencimiento de su último contrato de trabajo por necesidad de mercado y, además, no se había consignado de modo válido la causa objetiva de su contratación temporal.</p> <p>Argumentos del demandante</p> <p>. El demandante sostiene que se ha vulnerado su derecho al trabajo, toda vez que al haberse desnaturalizado el contrato de trabajo a plazo fijo que suscribió con la parte demandada, se configuró una relación laboral a plazo indeterminado. Por dicho motivo debió ser despedido sin expresión de una causa justa prevista en la ley.</p> <p>Argumentos de la demandada</p> <p>La parte demandada argumenta que el cese del actor se sustenta en el vencimiento del plazo establecido en el último contrato de trabajo por necesidad de mercado que suscribieron, y que por ello no existió un despido incausado o arbitrario como sostiene el demandante.</p> <p>Consideraciones del Tribunal Constitucional</p> <p>6. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona". El artículo 27 de la carta magna señala que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".</p> <p>7. El artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al determinar que "Los contratos de trabajo modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".</p> <p>8. De los documentos denominados Renovación Contrato Temporal por Necesidades del Mercado (folios 23 a 26), las boletas de pago (folios 19 a 22) y lo manifestado por ambas partes (folios 9 y 114), se desprende que el recurrente laboró</p>	<p>Solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario y, se lo reincorpore en el cargo de obrero maquinista de inyección. Señala que el contrato de trabajo sujeto a modalidad y las sucesivas renovaciones que celebró con la demandada se desnaturalizaron porque el cargo y las labores que desempeñaba eran de naturaleza permanente, y además tampoco se cumplió con indicar la causa objetiva de la contratación temporal.</p> <p>También manifiesta que solamente podía ser despedido por una causa justa, por lo que al ser despedido de modo incausado se han vulnerado sus derechos al trabajo y al debido proceso. la emplazada contesta la demanda y argumenta que no se produjo la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad,</p> <p>Tribunal Constitucional manifiesta que, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003 003-97-TR. Por tanto,</p>

	<p>para la demandada desde octubre de 2007 hasta el 30 de noviembre de 2011.</p> <p>9. Habiéndose determinado la modalidad contractual que sustentó la relación laboral mantenida entre las partes, corresponde evaluar si la causa objetiva del contrato modal referido es conforme a lo establecido en el Decreto Supremo 003-97-TR, con la finalidad de determinar si la contratación temporal del demandante fue regular o fraudulenta, Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.</p> <p>En el caso de autos, en el literal "b" de la renovación del contrato de trabajo por necesidad de mercado que obra a fojas 23, en la parte sobre "condiciones del contrato" se estipula "(...) <i>Causas objetivas de la contratación:</i> En razón que hay incremento en la colocación de pedidos resulta imperativo aumentar la producción y por ende incremento de personal en determinadas áreas". En la cláusula segunda se consigna: "EL EMPLEADOR requiere cubrir temporalmente las necesidades de recursos humanos originadas por las razones expresadas en el rubro "causas objetivas de la contratación".</p> <p>Asimismo, de los contratos que obran a fojas 25 y 26 se verifica que el último cargo que ocupó el demandante fue el de maquinista de inyección C2.</p> <p>14. Sin embargo, de lo antes señalado no se demuestra la imprevisibilidad del hecho que habría generado una variación sustancial de la demanda del mercado, o que se justifique de modo adecuado que el ingreso de nuevos pedidos pueda ser considerado únicamente como un incremento coyuntural, extraordinario o temporal. Es decir, no se ha cumplido con consignar válidamente la causa objetiva determinante de la contratación modal, conforme lo disponen los artículos 58 y 72 del Decreto Supremo 003-97-TR.</p> <p>15 Por tanto, al no haberse especificado debidamente la causa objetiva de la contratación en el contrato por necesidad de mercado suscrito entre las partes, este se ha desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003</p>	<p>debe considerarse como una contratación a plazo indeterminado.</p> <p>Y al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición.</p> <p>Así mismo debemos resaltar que el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR."Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". Y el artículo de la referida norma legal establece: "El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.".</p> <p>El tribuna constitucional acredita que la demandada ha vulnerado los derechos constitucionales del trabajador por lo que le corresponde ordenar su</p>
--	---	---

	<p>003-97-TR. Por tanto, debe considerarse como una contratación a plazo indeterminado.</p> <p>Debe precisarse que en el informe de actuaciones inspectoras que obra a fojas 67 no se incluye al actor; asimismo, en el punto 6 de los Hechos Verificados, se hace referencia a un incremento en los ingresos de la demandada efectuado en el año 2008, mientras que el actor fue contratado desde octubre de 2007.</p> <p>16. Siendo ello así, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el actor solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.</p> <p>A su vez debemos resaltar que el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR. "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". Y el artículo de la referida norma legal establece: "El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.".</p> <p>21. Es por ello que habiéndose acreditado en autos que el actor era un trabajador con una relación laboral de naturaleza indeterminada solamente podía ser despido conforme a lo señalado en el fundamento 20 <i>supra</i>, por lo que al no haber sido así la demandada ha vulnerado su derecho al debido proceso, en consecuencia corresponde amparar la presente demanda.</p> <p>Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio de los derechos al trabajo y al debido proceso reconocidos en los artículos 22 y 139 de la Constitución; por lo que la demanda en este extremo debe estimarse</p> <p>Efectos de la presente Sentencia. En la medida en que se ha acreditado que la parte demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo del actor, corresponde ordenar su reincorporación como trabajador a plazo indeterminado en el</p>	reincorporación como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento.
--	--	--

		<p>cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la constitución Política del Perú,</p> <p>HA RESUELTO</p> <p>. Declarar FUNDADA la demanda por haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y al debido proceso; en consecuencia, NULO el despido del que ha sido objeto don José Roberto Martínez Mendoza.</p> <p>ORDENAR que la Empresa, cumpla con reincorporar al trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel o categoría, en el plazo máximo de dos días, bajo apercibimiento</p>	
--	--	--	--

Caso nº 3

Nº DE EXPEDIENTES	TEMA DE ESTUDIO	DECISIÓN DEL JUEZ (CONSIDERANDOS IMPORTANTES Y FALLO)	ANÁLISIS DEL TEMA (SENTENCIAS)
<p>CASO Nº 3</p> <p>EXPEDIENTE Nº:003773-2017</p>	<p>MATERIA:</p> <p>REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO</p>	<p>PRETENSION DEMANDADA:</p> <p>Que, El demandante interpone demanda de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, alegando la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad; y, como consecuencia el reconocimiento como trabajador a plazo indeterminado y bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada, indicando haber ingresado a laborar labores permanentes, refiriendo haber sido despedido sin mediar causa justa.</p> <p>NORMAS Y JURISPRUDENCIA:</p> <p>5. Que, la Constitución Política del Estado en su artículo 22º, reconoce el derecho al trabajo; asimismo, el Tribunal ha considerado en sus diferentes jurisprudencias que "el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa".</p> <p>6. Que el artículo 27º de la Constitución indica que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; asimismo, el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, especial, la STC Nº 05650-2009-PA/TC), ha indicado "dos tipos de protección en casos de despido arbitrario de carácter excluyente y a</p>	<p>ANÁLISIS DEL CASO:</p> <p>Que, de la revisión de los actuados se verifica que el accionante ha laborado para la demandada mediante contrato sujeto a modalidad.</p> <p>La demandada refiere que la contratación laboral (sujeto a modalidad) de la parte actora ha sido redactada teniendo en consideración la duración y las razones justificantes que determinaron su contratación, además indica que ellas nacieron de una necesidad temporal, ocasional y transitoria; sin embargo, la demandada no ha tenido en cuenta que las labores del demandante han sido de naturaleza permanente conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en diversos expedientes Nº 01437- 2012-PNTC y Nº 04306-2012-PNTC al desempeñarse como obrero de parques y jardines y limpieza pública; por consiguiente, nos encontramos ante una causal de desnaturalización de contrato sujeto a modalidad,</p> <p>conforme lo establece el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo; máxime', si las labores que desarrolló el accionante es una de las funciones principales de la demandada, quedando así desvirtuado lo alegado por la demandada en cuanto a la temporalidad del contrato de la parte actora.</p>

	<p>elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera incausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique".</p> <p>el artículo 77° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que: "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: ...;</p> <p>d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a /as normas establecidas en la presente ley".</p> <p>8. Que, el Tribunal Constitucional ha señalado en su fundamento 10 del expediente N° 1437-2012-AA:</p> <p>"...Por otro lado, la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades. La función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente, y no temporal.</p> <p>RESUELVE: ORDENA a la demandada que en el plazo de CINCO DÍAS cumpla con REPONER al demandante en el cargo de PERSONAL DE</p>	<p>Que, encontrándose acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de relación laboral entre las partes del proceso, como así lo establece el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que prescribe: "23.2. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"; consecuentemente, debe considerarse la relación laboral de la demandante como una a plazo indeterminado, en mérito a lo norma antes citada y al artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, habiendo la demandante superado el período de prueba, ha adquirido protección contra el despido arbitrario, y la demandada al haberlo despedido sin mediar causa justa, se ha generado un despido incausado, afectando el derecho que tiene toda persona al trabajo, que importa bienestar social y un medio de realización de la persona, tal como lo estipula el artículo 22° de la citada Constitución Política del Perú, y amparada también en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otras normas internacionales; por consiguiente, no solo comprende el acceso al trabajo sino también a su permanencia y duración, es decir a no ser privado del mismo.</p> <p>RESUELVE: ORDENA a la demandada que en el plazo de CINCO DÍAS cumpla con REPONER al demandante en el cargo de PERSONAL</p>
--	--	--

		LIMPIEZA PÚBLICA DE RESIDUOS SÓLIDOS, cargo que venía desarrollando hasta antes del despido u otro puesto de igual nivel o jerarquía	DE LIMPIEZA PÚBLICA DE RESIDUOS SÓLIDOS, cargo que venía desarrollando hasta antes del despido u otro puesto de igual nivel o jerarquía
--	--	--	---

Caso nº4

Nº DE EXP.	TEMA DE ESTUDIO	DECISIÓN DEL JUEZ (CONSIDERANDOS IMPORTANTES Y FALLO)	ANÁLISIS DEL TEMA (SENTENCIAS)
<p><u>CASO Nº4</u></p> <p>EXP. Nº 0437-2017</p>	<p>SOLICITA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO</p>	<p>Argumentos de la demandante:</p> <p>La demandante indica que ingresó a prestar servicios mediante contrato sujeto a modalidad sostiene que, la contratación sujeta a modalidad por servicios específicos, resulta ser una contratación simulada, ya que Y es una institución que entre sus funciones o responsabilidades inherentes a su existencia es construir, postas, parques y jardines, y otros, para el bienestar de la población de su respectiva jurisdicción, lo cual la obliga a realizar el mantenimiento de dicha infraestructura, lo que determina que el área de parques y jardines no es aleatoria temporal, sino que es permanente.</p> <p>Al respecto la entidad demandada en su contestación de demanda, no ha cumplido con negar expresamente los hechos relacionados a la desnaturalización alegada de la utilización simulada o fraudulenta de la contratación modal en el caso de la demandante señalada en la consideración precedente; por consiguiente, corresponde tener como hecho admitido que la emplazada ha utilizado el contrato modal para servicio específico en el caso de la demandante, con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal, que en realidad era permanente, incurriendo en la causal del literal d) del artículo 77° de la LPCL, en estricta aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 19° de la Ley Procesal del Trabajo, que además en el contexto de la reiterada doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, por la que ha señalado que la labor de obrero de parques y jardines, constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de dicha entidad.</p>	<p>En el caso de autos, A. solicita la reposición por despido incausado, alegando en audiencia como fundamentos de su pretensión que, laboró para la demandada mediante contrato sujeto a modalidad para servicios específicos, el mismo que se encuentra desnaturalizado, ya que no cumple con los requisitos para ser considerado como tal, pasando a ser su vínculo laboral uno de duración indeterminada; agregando, además, que, sin perjuicio de su primer fundamento, también se ha desnaturalizado el contrato, en razón de haber continuado laborando sin haber firmado contrato alguno, superando el periodo de prueba legal de tres meses, adquiriendo la protección contra el despido arbitrario, y sin que exista causa justa de despido para su cese, en su caso se ha configurado un despido incausado, razones por las que señala es procedente la reposición que solicita</p> <p>Al respecto la emplazada que no concurrió a la audiencia única, según su escrito postulatorio, esencialmente como único argumento de contradicción ha señalado que la demandante no habría superado el periodo de prueba legal, y por consiguiente no tiene derecho a la reposición</p> <p>sobre desnaturalización del contrato por simulación), cuando se verifica que los servicios prestados corresponden a actividades permanentes, y para eludir el cumplimiento de la normatividad laboral que obliga a utilizar la contratación indeterminada</p>

	<p>Acreditada la condición laboral de la actora y en el extremo del despido, resulta pertinente mencionar que en la STC 0976-2001-PA/TC, entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando "se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique" (fundamento 15, b). En tal sentido un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión ¿de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso</p> <p>Debemos señalar que el derecho al trabajo se encuentra garantizado por el artículo 22° de nuestra Constitución Política del Perú, y respecto del cual el Tribunal Constitucional ha señalado que implica dos aspectos: uno, el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa" (Expediente N° 1124-2011- AA/TC), corresponde verificar si en el caso de la demandante</p>	<p>los contratos de trabajo sujetos a modalidad cuya característica esencial según la norma, artículo 72° de la LPCL es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última se podrán celebrar los contratos modales en sus distintas modalidades que se requieran sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74 de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.</p> <p>habiéndose despedido a la demandante sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, en la medida que la extinción de la relación laboral del demandante se funda única y exclusivamente, en la voluntad del empleador, configurando de ese modo el despido incausado postulado en la demanda, lo que constituye un acto arbitrario y lesivo del derecho fundamental del trabajador.</p> <p>SE RESUELVE; Declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por don X. contra Y, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con REINCORPORAR a la demandante en el plazo de TRES DIAS.</p>
--	---	---

	<p>ha ocurrido un despido incausado como lo ha propuesto en su demanda.</p> <p>Ante existencia de una verdadera relación laboral entre la demandante y la demandada, por la desnaturalización de la contratación modal a la que estuvo sujeta, tenía la condición de trabajadora a tiempo indeterminado con protección contra el despido arbitrario según lo dispuesto en el artículo 10° de la LPCL, y teniendo en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico laboral se caracteriza por la vigencia del principio de la preferencia por la contratación indeterminada, recogida en el artículo 4o del D.S. N° 003-97- TR, se debe reparar precisamente en esa relación de naturaleza laboral a tiempo Indeterminado.</p> <p>la accionante sólo podía ser despedida por causal relacionada con su conducta o capacidad conforme lo dispone el artículo 22° del D.S. N° 003-97- TR, y sin que exista justificación expresa según la certificación policia de folios 6, en este caso queda acreditado que la demandada en vías de hecho cesó a la demandante de modo incausado el día 24 de diciembre del 2016; por ello y sin que la demandada haya expresado causal o motivo para el cese de la accionante, y al verificarse la decisión unilateral de extinguir la relación laboral en vías de hecho, así como no expresar la causa derivada de su conducta o labor que la justifique el cese, nos permite concluir que se ha configurado un despido incausado, vulneratorio de los derechos al trabajo y al debido proceso, frente a lo cual procede la reposición; y, conforme así también el Máximo intérprete de nuestra Carta Magna ha dejado establecido en diferentes precedentes:</p> <p>Razón por la que habiéndose despedido a la demandante sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, en la</p>	
--	--	--

		<p>medida que la extinción de la relación laboral del demandante se funda única y exclusivamente, en la voluntad del empleador, configurando de ese modo el despido incausado postulado en la demanda, lo que constituye un acto arbitrario y lesivo del derecho fundamental de la actora, razón por la cual se debe estimar la demanda atendiendo a la condición de trabajador a tiempo indeterminado</p> <p>DECISION: SE RESUELVE; Declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por don X. contra Y, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con REINCORPORAR a la demandante en el plazo de TRES DIAS</p>	
--	--	---	--