



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito  
jurisdiccional de Santa Anita 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

José Paz Huamán

**ASESOR**

Mg. Lutgarda Palomino

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

DERECHO LABORAL

**LIMA – PERU**

**2018**



## **PÁGINAS PRELIMINARES**


 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-FR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-08-2018
		Página : 1 de 1


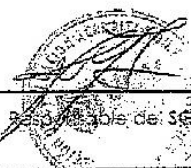

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) PAZ Huaman Jose  
 cuyo título es:  
La simulación de contratos de Trabajo y los despidos  
arbitrales del distrito jurisdiccional de Santa Anita  
2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número)  
Diecisiete (letras).

Trujillo (o Filial) S.S.L. 12 de 07 del 2018

 ..... PRESIDENTE Dr. <u>Esteban Vazquez Alvarin</u>	 ..... SECRETARIO
--	---

  
 .....  
 VOCAL  
Luzfer de Palomino Gonzales

 ..... Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	 ..... Responsable del SEC	 ..... Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---	-------------------------------	--------	---	---	------------------------------------

## **DEDICATORIA.**

A mi madre a mi Padre, y a mis abuelos que sembraron día a día en mí el espíritu de superación y humildad, para que en un futuro no muy lejano llegue a ser una persona de éxito personal y profesional.

.

.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a todas las personas, que me apoyaron a la largo de mi formación y a la culminación del presente trabajo de investigación. De manera muy especial a Dios, a mis seres amados por darme la fuerza, motivación, paciencia, para que no desista ante las adversidades presentadas en mi proceso de formación tanto humana como profesional y a mis catedráticos por absolver toda duda que se suscitada en lo referente a mi trabajo, les estaré eternamente muy agradecido.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, José Paz Huamán, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académica Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de Junio de 2018



José Paz Huamán

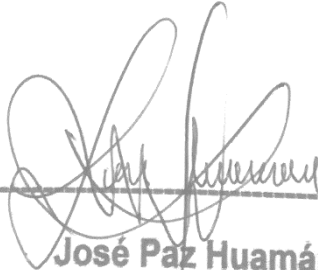
DNI N 70937386

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento antes ustedes la investigación de tesis titulada “La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017”, puesto a vuestra consideración, que tiene como propósito .Establecer la relación que existe entre la simulación de los contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. , en base a teorías, a trabajos previos observación de la realidad nacional y demostrando mediante resultados estadísticos a personas conocedores del tema

La elaboración de la presente investigación se ha realizado en cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.



**José Paz Huamán**  
DNI 70937386

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
 <b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Acta de aprobación de la Tesis	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
 <b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías Relacionadas al tema	19
1.4. Formulación al problema	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivo	28
 <b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	32



2.3. Población y muestra	34
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y	
2.4. confiabilidad	36
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	40
<b>III. RESULTADOS</b>	41
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	47
<b>V. CONCLUSIONES</b>	51
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	54
<b>VII. REFERENCIAS</b>	55
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Instrumentos	60
Anexo 2: Matriz de consistencia	64
Anexo 3: Validación de los instrumentos	68
Anexo 4: Evaluación de la similitud del instrumento con Turnitin	103
Anexo 5: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional	104
Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de la tesis	105

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Operacionalización de las variables (variable1)	32
Tabla 02	Operacionalización de las variables (variable 2)	33
Tabla 03	Relación de expertos que validan el instrumento	35
Tabla 04	Resumen de procesamiento de casos (variable independiente)	36
Tabla 05	Estadística de fiabilidad (variable independiente)	36
Tabla 06	Resumen de total del elemento	36
Tabla 07	Resumen de procesamiento de casos (variable dependiente)	37
Tabla 08	Estadística de fiabilidad (variable dependiente)	38
Tabla 09	Resumen de total elemento	38
Tabla 11	Pearson (objetivo general)	42
Tabla 12	Pearson (objetivo específico 1 )	43
Tabla 13	Pearson (objetivo específico 2)	44
Tabla 14	Pearson (objetivo específico 3)	45

## RESUMEN

El siguiente trabajo tuvo como objetivo general, Establecer la relación que existe entre la simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017., donde mi población está conformada por 38 trabajadores del poder judicial de la judicatura de Santa Anita, en las cuales están conformados por jueces y especialistas, para la cual se utilizó una muestra (no probabilística), se utilizó para la recolección de datos como instrumento el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta, se obtuvo una confiabilidad de .820 para la variable número 1 y .876 para la variable número 2 según la tabla categórica, nuestros instrumentos son altamente confiables, donde el coeficiente de relación entre las variables es de 0.958 el grado correlación es muy alta según la tabla categórica de Pearson, también señala que esto quiere decir que a mayor simulación de contratos de trabajo mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017., donde la significancia es igual .000 de la tabla número 11 del  $r$  Pearson, en la prueba de hipótesis P- Valor = ,000 de (significancia) eso significa que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se concluye que: se acepta la hipótesis general propuesta  $H_1$  “La simulación de contratos de trabajo se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.”

Palabras clave: simulación de contratos de trabajo, despidos arbitrarios

## ABSTRACT

The following work had as a general objective, Establish the relationship that exists between the simulation of employment contracts and the arbitrary dismissals of the jurisdictional district of Santa Anita 2017., where my population is made up of 38 workers of the judicial power of the judiciary of Santa Anita , in which they are made up of judges and specialists, for which a sample (not probabilistic) was used, the questionnaire was used to collect data as an instrument, using the survey technique, a reliability of .820 was obtained for the variable number 1 and .876 for the variable number 2 according to the categorical table, our instruments are highly reliable, where the coefficient of relationship between the variables is 0.958 the correlation degree is very high according to the categorical table of Pearson, also points out that this means that the greater the simulation of labor contracts, the greater the arbitrary dismissals of the district j Santa Anita urisdiccional 2017., where the significance is equal to .000 of the table number 11 of the r Pearson, in the hypothesis test P- Value =, 000 of (significance) that means that the null hypothesis is rejected, therefore it is concluded that: the proposed general hypothesis H1 is accepted "The simulation of employment contracts is directly related to the arbitrary dismissals of the jurisdictional district of Santa Anita 2017."

Keywords: simulation of contracts, arbitrary dismissals

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Realidad Problemática

A nivel mundial la precariedad de puestos de trabajo es inminente, sea por la crisis mundial o la crecida de demanda de esta, es por este motivo que las instituciones particulares y estatales se aprovechan de este mal crónico para poder de esta manera pactar con sus empleados una simulación de contratos que a toda vista es fraudulento.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Mauritania, Bosnia con 31 por ciento y Herzegovina con 27.9 por ciento, Grecia con 26.3 por ciento, Sudáfrica con 25.1 por ciento, España con 24.7 por ciento y Serbia 22.2 por ciento son los países con mayor índice de desempleo, muchos de estos desempleos a causa de un despido arbitrario que conlleva a la afectación económica del trabajador, y una de las principales causas de despidos son la simulación contratos que se plasman entre empleador y empleado.

En el Perú, existen gran cantidad de problemas laborales, ya que las empresas por contar con un respaldo económico, realizan malas praxis laborales, realizando simulación contratos que a la postre se convierten en despidos arbitrarios, aumentando la carga laboral en los juzgados de Santa Anita, y quebrantando los derechos laborales.

Según información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el índice de despidos de junio 2016 en relación al año 2017, incremento en un 4,7% a diferencia del mismo trimestre del año anterior de un total de 5,1 millones de personas que conforman la urbe económicamente activa de Lima Metropolitana. La Población Económica Activa (PEA) tuvo un alargamiento en 2,9% del porcentaje general (4,8 millones, tras un aumento de 2,8% o 128 mil personas).

Por lo expuesto, a lo largo de la investigación se analizará los supuestos de cada variable para así poder verificar la relación existente entre la simulación de contratos y los despidos arbitrarios.

Por otro lado, a lo largo del tiempo el ser humano está en una búsqueda permanente de ser una persona digna en la sociedad y el Estado tiene obligación de su protección, por tanto es importante de que el hombre se defienda del propio Estado y de instituciones particulares que quebranten sus derechos laborales, no obstante, a partir de los años noventa se empezó a realizar reformas laborales, por tanto se dan procesos de flexibilidad laboral, dando a ello la creación de nuevas regímenes laborales y a su vez nuevas formas de contratación de personal, esto permitiendo a las empresas realizar simulación de contratos que afectan a los derechos del trabajador y teniendo relación directa con los despidos arbitrarios.

Es por ese motivo, se vienen simulando contratos con personas naturales, dejando de lado el objeto del contrato o la actividad con la cual fue contratada, para ejecutar en un determinado plazo, realizando actividades de un trabajador, sometidos o subordinados, no está de más mencionar que, este tipo de servicios a los que se someten las personas naturales no cuentan con beneficios laborales por el simple hecho de que no existe una relación laboral, por tanto, no existe una obligación entre empleador-empleado.

En la actualidad existe un tipo de contratación maliciosa que no establece una modalidad de contratación común, el Estado viene contratando a personas naturales por locación de servicios, también conocido en el derecho Romano como "locatío conductio operarum" o también conocido como hombres libres, tiene características especiales por la cual el empleador o sujeto a este contrato no tiene la subordinación más si una prestación y una retribución por el trabajo efectuado, en consecuencia no es considerado como un contrato laboral, ya que no cumple con las características establecidas que son remuneración, subordinación y prestación de servicios.

En consecuencia, el empleador definirá sus funciones o actividades que realizara en los términos de referencia (TDR) u objeto del contrato, cabe indicar que, este tipo de servicios se vienen celebrando en diferentes entidades, dejando de lado la estabilidad laboral y los beneficios que le corresponden como trabajador, denigrando a la persona por su estado de necesidad, dejando de lado su derecho a la salud y los beneficios de acuerdo a ley, ya que estas

personas, realizan actividades diferentes por las cuales fueron requeridas dentro de la entidad y en muchas oportunidades realizando despidos de manera arbitraria.

En la actualidad la mayoría de los trabajadores llevan años desarrollando las funciones o actividades permanentes en las diferentes entidades del Estado y entidades particulares, que se rigen bajo esta modalidad de contratación que están sujetos a supervisión por la Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), la misma que vulnera derechos laborales y constitucionales.

En las empresas del sector de Santa Anita los trabajadores realizan actividades diferentes a las que desarrollan, estas instituciones realizan contratos laborales fraudulentos con la finalidad de ahorrar gastos o simplemente no darles estabilidad laboral, pagándoles un precio muy diferente a la escala salarial que se maneja dentro de las entidades. No está demás mencionar que, la constitución menciona que el trabajo es derecho y un deber que es parte del bienestar social y de esta forma la persona puede realizarse.

Por consecuente, el trabajo es el medio por el cual la persona puede obtener lo que requiere para vivir y progresar, asimismo, se ha demostrado a través del tiempo que los contratos se vienen desnaturalizando por razones ajenas del empleado, ya que no se cumple el servicio pactado que se establece en la celebración de este, que es para cumplir una actividad específica, causando la desnaturalización al perder su objeto de contrato por primacía de la realidad donde hay un cuestionamiento o divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado, excluyendo de toda clase de beneficios al trabajador creando una discriminación entre el trabajador con subordinación y el Locador de servicios, debemos entender que este solo debe cumplir actividades específicas y no ser multifuncional o realizar actividades permanentes de la empresa, por tanto, es deber del estado asegurar el respeto de la dignidad del trabajador brindándole todo los beneficios siempre y cuando se pierda el objeto de la contratación.



## **1.2 Trabajos Previos.**

### **Internacional**

García (2015), en el trabajo de Investigación “La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas” de la universidad de valencia para obtener el grado de Doctor en derecho, una investigación de enfoque cualitativo, y tiene como objetivo general es plasmar algunos aspectos más importantes que hacen que la contratación laboral temporal fraudulenta. Donde concluye lo siguiente: se hace una indebida utilización de los contratos temporales, dejan de lado el objeto de la contratación, causando una inestabilidad en el campo laboral. Los contratos temporales permiten un contexto en el que se puede expandir rápidamente el empleo, sin embargo, la inestabilidad laboral se vuelve más habitual vulnerando los derechos del trabajador, dejando de lado sus beneficios laborales entre otros derechos como dignidad del ser humano. Por tanto, los contratos temporales dan la facilidad de crear puestos laborales en el mercado y deja de lado la estabilidad donde la vulnerabilidad de los trabajadores sigue creciendo, la dignidad de la persona va de la mano con la calidad y es deber del estado velar por los derechos de la sociedad.

Zabaleta (2008), en el trabajo de investigación “Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca” de la Universidad de San Carlos de Guatemala para obtener el grado de licencia de ciencia jurídicas y sociales, La presente investigación se usaron los métodos hipotético deductivo, técnica documental y de campo, una investigación de enfoque cualitativo donde, concluye lo siguiente: la autonomía de la voluntad propio del derecho civil que se aplique al derecho del trabajador, conlleva a una desigualdad entre empleado y empleador, de esta forma, el Estado ha implementado toda una política, tendiente a evitar en lo posible el cumplimiento de la ley laboral, pretendiendo eludir sujetarse a la misma, mediante la simulación de los contratos de trabajo, ajustándolos a contratos de naturaleza civil, mercantil o administrativa, creando una desigualdad y vulnerando los derechos de los trabajadores, los derechos laborales, no

pueden decaer, vulnerarse o tergiversarse mediante ninguna forma de contratación, por el simple hecho que se configura su nulidad ipso jure.

Según Vidal y Cayul (2011), en su trabajo de investigación “Desnaturalización de la Calidad de Empleador y el Fraude a la Ley Laboral a la Luz de la Ley 20.123” tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas en la Universidad de Chile, tiene como objetivo principal determinar en qué medida se relaciona la desnaturalización de los contratos de trabajo en Chile y el fraude laboral, investigación de enfoque cuantitativo, de método inductivo, el autor concluye que el derecho laboral pasa por un difícil tiempo y ante los constantes abusos de los empleadores hacia los trabajadores que no reconocen los beneficios que tienen los trabajadores, menciona que es momento que el Estado intervenga activamente para que resguarde los derechos reconocidos.

### **Nacionales**

Beltrán, (2014), en su trabajo de investigación “Problemática de la existencia de distintos Regímenes de Contratación de personal en el Estado” de la Universidad Pontificia Universidad Católica Del Perú, Tesis para optar el grado de Magister, teniendo como objetivo principal determinar si el estado sigue permitiendo este tipo de contrataciones fraudulentas como los contratos CAS el estado seguirá en este desorden administrativo, usando tipo de investigación básica y método hipotético deductivo, donde llega a la siguiente conclusión: En la utilización de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), vulneró el Derecho de igualdad que es reconocido constitucionalmente a los trabajadores, por tanto, el Estado no dio un trato justo a todo su personal, a pesar de que las personas contratadas mediante CAS desarrollaban labores permanentes, estaban sujetos a subordinación y recibían un pago por la labor prestada; características de un contrato de trabajo, pero que por haber sido contratados mediante CAS y no de acuerdo al procedimiento establecido por el D. L. N° 276, tenían derechos recortados.

Ponce (2014), en investigación titulada “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo

en el periodo 2011 – 2013”, tesis para obtener el título profesional de Abogado de la Universidad Privada Antenor Orrego ubicada en la ciudad de Trujillo, teniendo como objetivo principal, determinar cómo los contratos de trabajo de plazo fijo y sus condiciones afectan la jornada laboral de los docentes que laboran en forma continua en las universidades UOAO, UCV y UPN de la ciudad de Trujillo, es una investigación de enfoque cuantitativo, de metodología hipotética deductiva, de diseño no experimental de corte transeccional, teniendo como población 2 523 contratos de trabajo de docentes con una jornada a tiempo parcial de las tres principales universidades de la ciudad de Trujillo (UCV, UPN y UPAO), concluye la investigación con lo siguiente: Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato para una relación laboral empleado-empleador afecta como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes contratados en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo, asimismo, La jornada laboral a tiempo parcial estipulado en los contratos de trabajo a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes, es incorrecta, ya que no existe claridad en la delimitación de la jornada a tiempo parcial.

### **1.3 Teorías relacionadas con el Tema.**

Respecto a la simulación y el fraude son instituciones jurídicas que se desglosan del derecho civil, su aplicación en el campo laboral puede implicar a veces de manera errónea; y es que normalmente en la esfera laboral que describe la desnaturalización para referirse indistintamente a posibles casos de algunas simulación y/o fraude que contravienen la ley, en las posibilidades de contratos laborales, de este modo, la misma norma, doctrina y jurisprudencia no evade las populosas confusiones preexistentes. (De Lama y Gonzales, 2010, p. 20).

La finalidad de la celebración de un convenio bajo la modalidad de una simulación contractual, con la intención de evadir los efectos de las normas del Derecho laboral y como consecuencia efectuar la reducción de los gastos que se desglosan de la supuesta celebración contractual, provenientes de ese vínculo laboral, exonera de ciertos beneficios sociales (gratificaciones legales,

CTS, remuneración vacacional, entre otros). y de la seguridad social de salud. Esto no obedece, que el empleador suscribe formalmente, bajo el amparo de la ley en base de la contratación, sin que exista un acuerdo con las exigencias establecidas por la Ley (De Lama y Gonzales, 2010, p. 115).

El contrato fraudulento se entiende como fraude a la ley, la cual, consiste en utilizar un tipo o modalidad de contrato, o varios contratos con la finalidad de combinarlos y así evitar la aplicación de las normas dictadas para regular otra modalidad de contrato, y precisamente es aquel cuyo resultado que pretende alcanzar tanto las partes o una de ellas, con la finalidad de satisfacer una necesidad. (Quiñonez, 2014, p.123).

El contrato de locación de servicios se caracterizan por la autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del que requiere el servicio, a su vez, regula las prestaciones de servicios, las cuales, debido a la inexistencia del elemento subordinación, no configuran un verdadero contrato de trabajo, razón por la que no son objeto de protección especial por el derecho laboral. (Miranda, 2005, p.192)

En los contratos fraudulentos o simulación de contratos el acreedor trata de hacer inaplicable en su letra una prohibición legal, recurriendo a una combinación de negocios que la ley en si no rechaza, pero, este comportamiento o actitud reconducen al resultado prohibido o aun resultado prácticamente semejante. No se viola o se vulnera lo que establece la normativa, pero se ofende su espíritu y la finalidad del contrato pactado. (Figuroa, 2009, p.134).

El fraude requiere que concurra de dos normas, la de cobertura, que es a la que se acoge quien intenta el fraude y a través de ella en forma fraudulenta con la finalidad de disuadir, por ende, se reputa fraudulenta el sometimiento a una norma llevada a cabo con el propósito de obtener un resultado contrario al ordenamiento jurídico establecido. El fraude no produce la nulidad de los actos fraudulentos, sino la aplicación de la Ley que se ha tratado de dilucidar, de modo que solo serán nulos si son simulados, porque la sanción del acto fraudulento es someterse al mismo imperio de la Ley defraudada. (Figuroa, 2009, p. 144).

El contrato por obra y servicio, es aquel tipo de contrato laboral que se sitúan muy habitual en el mercado empresarial. A pesar que, el panorama laboral ha tergiversado a lo largo del tiempo, este modelo es el más aplicado en nuestro país. Como lo manifiesta en su título, solo la celebración es para prestar servicios en alguna obra determinada, que tenga una duración mínima aunque esta se encuentre incierta, debido a que algunos proyectos de estas obras pueden alargarse según su avance. Se va a requerir que la obra o servicio tenga mayor autonomía de la actividad empresarial, de forma que no pueda ser adherida por las sendas habituales, caso contrario se tiene que realizar un nuevo contrato ad hoc. (Haro, 2003, p.101).

Es aquel contrato de trabajo que se celebra bajo la necesidad de ejecutar una determinada obra o servicio con particular autonomía y sustantividad propia en la esfera de la empresa. La elaboración de dicha obra o servicio contendrá una circunstancia temporal limitada, siendo una duración incierta. La necesidad de ciertas empresas o entidades son susceptible a ser velados con este sistema contractual, de aplicabilidad al sector. Prevalece un periodo de prueba, el contrato colectivo se podrá disponer distintos, cumpliendo los límites establecidos anteriormente. (Haro, 2003, p 107).

Este tipo de Contrato de trabajo, es usado para algunos casos considerados especiales, por la cual, se necesita cubrir en circunstancias especiales o extraordinarias, algunos puestos de trabajos en cortos periodos de tiempo por simple necesidades en la actividad empresarial. (Barajas, 1992. p. 97)

La celebración contractual de este tipo de trabajo debe de hacerse de carácter obligatorio, por escrito y dejar establecido un contexto extraordinario en forma que se haya subordinada. Si cuenta con un plazo su enfoque cambiario a un contrato de plazo fijo, si no detalla mínimamente la tarea extraordinaria dispuesta, será un contrato por un tiempo indeterminado. En ese aspecto, el contrato eventual es usado para cubrir ciertas necesidades empresariales, como los casos de promociones, licencias. (Barajas, 1992, p.99)

Sanguinetti (2008), consideró que el trabajo eventual del trabajador, se ejerce bajo la subordinación de un empleador para buscar la satisfacción de

ciertos objetivos productibles, en base a la distribución de ciertos servicios extraordinarios, determinando antemano el cumplimiento de ciertas exigencias extraordinarias y de forma transitorias a la empresa, o establecimiento toda oportunidad que no pueda preverse en un plazo cierto para la culminación del contrato. (p. 147).

Campos (1997), mencionó que, el contrato de sustitución o también llamado interinidad, su celebración es de mayor posibilidad, cuando el subordinado sustituto tenga el mayor derecho de reserva del puesto a ocupar; vale decir, que cuando termine la causa de su ausencia, pueda volver a ocupar su puesto habitual. (p. 75)

Campos (1997), indicó, que se tiene por finalidad atender las diferentes disminuciones de productividad a consecuencia de un vacío en el puesto laboral en un establecimiento laboral, por la cual debe ser cubierto temporalmente, durante el tiempo de ausencia del trabajador que tiene derecho a reserva del puesto asumido, en virtud a lo establecido en la norma legal, convencional o de pacto individual. En consecuencia el empleado sustituto debe de respetar el derecho del trabajador ausente, a su puesto laboral. (p.77).

La sustentación de la ausencia del trabajador habitual, puede ser diversos, siempre y cuando limiten a efectuar sus labores habituales en su centro laboral, en incumplir ciertas funciones en su área. Así podría tratarse como accidentes, enfermedades, lactancia, como embarazo o inclusive hasta la etapa de formación o la posible cobertura del puesto (caso de selección de personal). También puede concretarse como un contrato se solo cubra una porción de la jornada laboral habitual, reducción de jornada (paternidad). (De Buen, 1981, p.308).

Acorde a una contratación eventual hace referencia, a esta modalidad que impide conocer de antemano el tiempo límite de los servicios que se ofrecerá desde su origen. La razonabilidad de determinar un cierto periodo de prueba partiendo de un supuesto de base imponible de determinación del plazo, no pareciera arribar un buen lugar. (De Buen, 1981, p. 308)

Gómez (2000) nos menciona que cuando haya una obligación de hacer, que tenga la finalidad de cuidar intereses o satisfacer necesidades del acreedor, estaremos frente a una locación de servicios (p.45).

La prestación que rige de ella no acaba en sí misma como resultado, sino que muy por el contrario, la prestación de servicios, en realidad resulta ser un medio para conseguir un efecto querido por la persona que contrató y que a cambio ofrece pagar una retribución económica, es un elemento importante al momento de establecer el concepto de locación de servicios, pues considera que si lo prometido es un servicio esta tratará de una obligación de medios, por tanto en este servicio no existe subordinación solo existe el compromiso de alcanzar el resultado querido por la persona que requirió el servicio. Gómez, 2000, p.32)

Arévalo (2008) nos dice que “Es la oposición entre el mundo real de los hechos efectivos y el mundo formal de los documentos, no cabe duda que debe preferirse el mundo de la realidad”. (p.158).

Si bien es cierto el locador de servicios no tiene una subordinación al realizar el objeto del contrato, sin embargo está sujeto al cumplimiento de sus actividades por el cual se le ha solicitado su servicio, es decir, durante el periodo por el cual fue contratado deberá realizar sus actividades que se han encomendado al celebrar este contrato de locación de servicios. La primacía de la realidad es el conflicto entre lo estipulado en el contrato y la realidad. (Arévalo, 2008, p. 140)

Vázquez (1982), señala que “prima de la verdad de los hechos sobre la apariencia de los acuerdos; valen los hechos y no el nomen iuris o verdad formal; los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad y la verdad vence a la apariencia.” La finalidad de este principio es regirse por los lineamientos por el cual se celebró el contrato, se establece que se cumpla lo pactado, debemos decir que esta realidad deber objetiva y demostrada en el tiempo (p.271).

La simulación es la divergencia entre lo que se declara externamente y lo que quieren o desean en la realidad. La discrepancia se produce entre la

declaración externa y una declaración interna y secreta de las partes contratantes o por una de las partes, también se le denomina contradecларación, que estas desean que sea válida y eficaz entre las partes. (Carrillo, 2002, p.178).

En estos tiempos las empresas están muy interesadas en emplear sólo trabajadores temporales debido a las incertidumbres que enfrentan sobre sus ingresos, por tanto prefieren contratar trabajadores temporales antes que personas permanentes, cabe recabar que, los trabajadores temporales tienen menos cobertura de seguridad social, beneficios entre otras cosas, lo cual hace que sean menos costosos para las empresas. (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Los derechos humanos tiene la finalidad de reafirmar la dignidad de la persona dentro de la sociedad y sus relaciones sociales entre ellas, las laborales, por lo cual, el mismo Estado le reconoce una serie de atributos inherentes a la personas, sin distinción alguna con la finalidad que sea digna en sociedad. (Canessa, 1993, p.125).

Con la finalidad de evitar carga a los empleadores se permitió realizar contratos, donde las partes aparecen en pie de igualdad, contra el principio del “indubio pro operario” donde se permitió fijar condiciones basadas en un supuesto acuerdo, olvidándose que el trabajador consentirá lo solicitado por el simple hecho de su necesidad de conseguir trabajo, aun cuando las condiciones pactadas entre ambos no sean las adecuadas, además de también de incluir la posibilidad de despidos. Con la flexibilización laboral, nos olvidamos que no hay peor injusticia que tratar por igual a los desiguales. (Pacori, 2011 2001, p.45).

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el significado de arbitrario, que procede del termino de arbitrariedad, significando, “facultad que tiene el ser humano de adoptar una resolución con mayor grado de preferencia a otra. En otros parámetros el mismo término significa voluntad no gobernada por la razón sino, por el simple capricho



Blancas (2013), señaló que el despido arbitrario, es aquel despido por la cual no se especifica las causa del despido o no haberse podido demostrar en juicio, determinando que la única forma de resarcir los daños es el pago de la indemnización equivalente a una remuneración y media anual, hasta un máximo de 12 remuneraciones. A diferencia de otros tipos de despidos, el empleador con la intención de prescindir de los servicios de empleado subordinado, solo le bastará la simple comunicación y pagarle el resarcimiento antes descrito. (p. 187)

Zamora (2013), indicó que, el despido arbitrario es aquel que se genera al prescindir de la obligaciones laborales de un subordinado por un simple acto unilateral sin ningún tipo expresión de causa justificada o quizás porque no se ha demostrar en el trayecto de un proceso. En esos casos, el subordinado tiene el derecho a la retribución económica por el resarcimiento de una separación injustificada por los daños sufridos, lo que no impide que a la para pueda demandar el pago de algún otro derecho u beneficio social que hasta el momento no se ha hecho efectivo. (p. 122)

Despido basado en fabricación de pruebas; en el correcto procedimiento disciplinario de despido es el empleador aquel que ejerce la carga de la prueba con relación a la imputación de cargos hacia el trabajador, siendo que, aquella decisión contenida dentro de la carta de despido debe estar sustentada objetivamente, en muchos casos el actuar perverso del empleador se basa en manipular y controlar aspectos formales del procedimiento obteniendo mediante ello pruebas fabricadas que servirán de sustento para justificar el despido, lo cual dota de antijurídica (Pacori,2011, p.127).

“En estricto sensu y de forma rigurosa, la definición de despido trata acerca de la extinción que deviene a raíz de la voluntad unilateral del empleador, demostrándose que hubo o no causa justificada. No obstante, el despido no produce similares efectos para los que laboran bajo el régimen privado antes mencionado”. (Blancas, 2013, p.182)

“Despido arbitrario, es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse ésta en juicio, la cual engloba formas distintas de despedir: despido de hecho sin comunicación alguna, con comunicación pero

sin expresión de causa, con todas las formalidades pero con causa inexistente". (Zamora, 2013, p.125).

#### **1.4 Formulación del Problema**

##### **1.4.1 Problema General.**

- ✓ ¿En qué medida la simulación de contratos de trabajo se relaciona con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017?

##### **1.4.2 Problema Específico.**

- ✓ ¿En qué medida la simulación de los contratos de trabajo por obra o servicio se relaciona con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017?
- ✓ ¿En qué medida la simulación de los contratos de trabajo eventuales se relaciona con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017?
- ✓ ¿En qué medida la simulación de los contratos de trabajo por sustitución se relaciona con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017?

#### **1.5 Justificación Del Estudio.**

La presente investigación es importante, porque en la actualidad las empresas particulares y estatales se aprovechan de los mecanismos del método de contrato para poder aprovecharse de los trabajadores y simular un contrato con la finalidad de no pagarle sus beneficios de acuerdo a ley y poder despedirlos de manera arbitraria.

Por otro lado es realizado para que las futuras investigaciones tengan como base teórica nuestras conclusiones. El presente trabajo tiene como objetivo

principal Establecer la relación que existe entre los contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

Justificación teórica.-

El Pleno Primer Pleno Jurisdiccional Laboral del 2012, refiere que la reposición, puede ser obtenida por despido fraudulento o incausado frente a un proceso laboral, con la regulación de la Nueva Ley Procesal como también aquellos procesos que se rigen por la Ley 26636, el presente pleno refiere que los despidos fraudulentos o sin causa no quedan impunes ante la ley laboral, sino que de alguna manera en un proceso corto, vuelven a laborar, es decir que sin efecto el despido.

Justificación metodológica.-

En la presente investigación se realizara una recolección de datos y se materializará, un instrumento que nos permita Establecer la relación que existe entre la simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. Y por otro lado establecer que todos los despidos sean fraudulentos o incausados tienen consecuencias de perdida para el empleador.

Justificación practica.-

El presente trabajo tratara de dar a conocer posibles recomendaciones y/o posibles soluciones se expondrán las teorías relacionadas al tema con el problema en mención, se explicará como la simulación de los contratos de trabajo por obra servicio, por suplencia o por trabajos eventuales a la hora de demostrarse mediante la primacía de la realidad que el contrato es simulado y por lo tanto se amerita la respectiva indemnización o reposición según convenga al demandante, se recomienda que debería haber mayor fiscalización en los contratos de trabajo y el ministerio de trabajo mantener una data para poder hacer el cruce de información ya que como se sabe todos los contratos deben se ser presentados en esta entidad.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General.**

- ✓  $H_1$  La simulación de los contratos de trabajo se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.
- ✓  $H_0$  La simulación de los contratos de trabajo no se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

### **1.6.2 Hipótesis Específica.**

- ✓ La simulación de los contratos de trabajo por obra y servicio se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.
- ✓ La simulación de los contratos de trabajo eventuales se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.
- ✓ La simulación de los contratos de trabajo por sustitución se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivos Generales**

- ✓ Establecer la relación que existe entre la simulación de los contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar la relación que existe entre la simulación de los contratos de trabajo por obra y servicio y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.
  
- ✓ Evaluar la relación que existe entre la simulación de los contratos de trabajo eventuales y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.
  
- ✓ Precisar la relación que existe entre la simulación de los contratos de trabajo por sustitución y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

## II. MÉTODO

### **2.1.1 Diseño**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que el trabajo de tesis presente es de diseño no experimental ya, que no se realizara manipulación de las variables, solo se realizará una descripción de estas, se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos científicamente por otro lado el tipo de diseño es correlaciona causal (p.152).

### **2.1.2. Corte**

Hernández et al. (2014), señala que el corte es transeccional manifiesta que este corte; consiste en la recolección de datos en un solo momento. En el presente caso, se trata de determinar la relación de nuestra variable 1 (la simulación de contratos de trabajo) en nuestra variable 2 (despidos arbitrarios), ello en un momento único

### **2.1.3. Tipo**

Para Zorrilla (2015), expresa que la investigación es de tipo básica es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Este tipo de investigación está enfocada en brindar una estructura organizada de teorías científicas y no genera necesariamente resultados de utilidad práctica de forma inmediata. Se ocupa de registrar información de la realidad para aumentar el conocimiento teórico – científico (p.112).

### **2.1.4. Enfoque**

Según Quezada, (2010), el enfoque es cuantitativo porque los resultados se realizarán mediante datos estadísticos, se tabularan la información obtenida y se contrastara las hipótesis propuestas.

### **2.1.4. Método**

Hernández et al. (2014), señala que nuestro trabajo, como todos los trabajos cuantitativos por su naturaleza objetiva es de un método deductivo por que inicia de lo general a lo particular.

### 2.1.6 Alcance

Según Hernández et al. (2014), el Alcance es correlacional ya que refiere que este estudio se dirige a responder el grado de relación; y cuanto de porcentajes las dos variables se relacionan (p.23).

La investigación es de alcance, Correlacional donde el grafico corresponde:

### 2.2 Variable, operacionalización

**TABLA 01**

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Índice	Esquema del Marco Teórico
Variable 1 (La simulación d contratos de trabajo)	La simulación se entiende como fraude a la ley, la cual, consiste en utilizar un tipo o modalidad de contrato, o varios contratos con la finalidad de combinarlos y así evitar la aplicación de las normas dictadas para regular otra modalidad de contrato, y precisamente es aquel cuyo resultado lo quiere alcanzar tanto las partes como una de ellas, con la finalidad de satisfacer una necesidad. (Puig, 1989).	La escala de lickert es un conjunto de items, presentados en forma de afirmaciones o juicio. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores; total mente de acuerdo, de acuerdo, no sabe no opina en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El Cuestionario de tipo lickert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable 1 contratos fraudulento tiene 3 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).	<b>Dimensión 1: CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos Previos.</li> <li>• Teorías relacionadas al tema.</li> <li>• Teorías en torno a cadena de custodia</li> </ul>
			<b>Indicador:</b> Estar contratado más tiempo del permitido	1,2	
			<b>Indicador:</b> Con dos o más contratos temporales por obra y servicio.	3,4	
			<b>Indicador:</b> No indicar exactamente la obra o servicio	5,6	
			<b>Dimensión 2: CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL</b>		
			<b>Indicador:</b> No estar identificada claramente la eventualidad	7	
			<b>Indicador:</b> No indicar la duración	8	
			<b>Indicador:</b> No estar formalizado por escrito si dura más de 4 semanas o es a tiempo parcial	9,10	
			<b>Dimensión 3: CONTRATO DE TRABAJO POR SUSTITUCIÓN</b>		
			<b>Indicador:</b> No estar indicado el trabajador sustituido la causa de la sustitución	11, 12,13,14	
<b>Indicador:</b> No estar formalizado por escrito.	15,16,17				



			<b>Indicador:</b> No estar indicado la causa de la sustitución	18, 19, 20	
--	--	--	---	------------	--

Creación propia

TABLA 02

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES						
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Ítems	Esquema del Marco Teórico	
Variable 2 (Despidos Arbitrarios)	Según Alva (2016), son aquellos que se generan por no haberse expresado causa o no poder demostrarse ésta en juicio, la cual engloba formas distintas de despedir: despido de hecho sin comunicación alguna, con comunicación pero sin expresión de causa, con todas las formalidades pero con causa inexistente.	. La escala de lickert es un conjunto de ítems, presentados en forma de afirmaciones o juicio. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores; total mente de acuerdo, de acuerdo, no sabe no opina en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El Cuestionario de tipo lickert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable 2 despidos arbitrarios tiene 3 dimensiones y 12 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).	<b>Dimensión 1: DESPIDO NULO</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos Previos</li> <li>• Teorías Relacionadas al Tema</li> <li>• Marco Conceptual</li> </ul>
			<b>Indicador:</b> participación de actividades sindicales	1,2		
			<b>Indicador:</b> Ser representante de los trabajadores afiliados al sindicato	3,4		
			<b>Indicador:</b> Afiliación a un sindicato	5,6		
			<b>Indicador:</b> Ser candidato a representante de los trabajadores	7,8		
			<b>Indicador:</b> Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes	9,10		
			<b>Indicador:</b> <b>Discriminación</b>	11		
			<b>Dimensión 2: DESPIDO INCAUSADO</b>			
			<b>Indicador:</b> <b>Conducta</b>	12,13		
			<b>Indicador:</b> Capacidad	14		
			<b>Indicador:</b> <b>Sin causa justificada</b>	15,16		
			<b>Dimensión 3: DESPIDO FRAUDULENTO</b>			
			<b>Indicador:</b> Engaño	17		
			<b>Indicador:</b> hechos notoriamente inexistentes	18		
<b>Indicador:</b> hechos notoriamente falsos	19,20					

Creación propia

## **2.3 Población y muestra**

Tamayo (2007), define a “como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Asimismo, ésta se encuentra compuesta por 38 trabajadores del poder judicial de la judicatura de Santa Anita, en las cuales están conformados por jueces y especialistas

Donde mi población por ser pequeña es una población Censal y donde mi muestra es no probabilística.

Entonces mi muestra será de 38 donde

$N=n$ .

$n=$  MUESTRA,  $N =$  población

Hernández citado en Castro (2003), expresa que si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Instrumento (cuestionario)**

Según Hernández et al (2014), Es un instrumento usado en la metodología en la que consiste en un conjunto de preguntadas debidamente elaboradas y nos permite a elaborar una información con respecto a una o más variables

Este trabajo de investigación se mediará a través del cuestionario en la que se recolectará los datos suficientes para Establecer la relación que existe entre la simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017, Así, que el cuestionario se presentara aproximadamente de 20 preguntas por cada variable de tipo de escala de Likert, donde contendrán las respuestas: totalmente de acuerdo (1), De acuerdo (2), NR/NS (3), En de acuerdo (4), Totalmente en desacuerdo (5),

### **2.4.2 Técnica (la encuesta)**

Según Hernández et al (2014), Esta técnica ayudara al investigador alcanzar con su propósito de recolectar datos de informaciones en las cuales

los cuestionarios deberán seguir con la debida instrucción de ser claro y preciso que se realizaran a lo largo del procedimiento de la investigación.

### 2.4.3 La validación del instrumento.

La validación del instrumento cuestionario de encuesta se realizará por juicios de expertos y, además, por métodos estadísticos, a través del programa estadístico SPSS, usándose el Alfa de Cronbach, toda vez que la investigación será de nivel descriptivo, se usará estadística descriptiva.

#### Relación de expertos que validaron el instrumento de la presente investigación

#### Validación de los instrumentos de medición

**TABLA 03**

EXPERTOS	PERTINENCIA	APLICABILIDAD Y VALORACIÓN	
Experto 1. Dr. Haro Vargas Carlos Enrique	Suficiente	Aplicable	85%
Experto2. Dr. Canchapoma Aquino Duvel R.	Suficiente	Aplicable	90%
Experto 3. Dr. Espinoza Azula Cesar Napoleón	Suficiente	Aplicable	90%
Experto 4. Dr. Emiliano Vargas Florecín	Suficiente	Aplicable	90%
Experto 5. Dr Lanzarte Silva Carlos	Suficiente	Aplicable	85%
<b>PROMEDIO</b>		<b>90%</b>	

**Fuente:** Ficha de Opinión de Expertos de la UCV- 2017

### 2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad es un instrumento de mediación que muestra ser válido y confiable para determinar los Ítems incorporados en los cuestionarios. (Hernández et al, p. 294, 2014).

Por ello, la confiabilidad se medirá con el Alfa de Cron Bach, cuyos valores son: 0 y 1, se interpreta de esta manera el 0 es la confiabilidad nula que arroja el 0 % que contiene errores, mientras que la confiabilidad 1 es el total de

100% de fiabilidad, en la cual pasara por el programa del SPSS que representara todo el dato estadístico con cálculos fiables.

#### Tabla 4.

El cuadro estadístico de la fiabilidad de la primera variable: la simulación de contratos de trabajo.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Tabla 5.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	20

El alpha de cronbach es de 82% esto quiere decir que el instrumento es altamente confiable según la tabla de valores

#### Tabla 6

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	46,95	105,943	,574	,803
P2	46,58	104,629	,605	,800

P3	46,74	104,902	,630	,800
P4	46,37	102,131	,610	,799
P5	45,58	109,331	,399	,812
P6	46,03	107,216	,424	,811
P7	47,05	112,700	,443	,811
P8	46,97	113,270	,752	,808
P9	47,00	116,973	,139	,824
P10	46,05	118,916	,007	,837
P11	46,34	103,799	,475	,808
P12	46,34	102,123	,517	,805
P13	46,24	115,807	,109	,831
P14	46,45	115,876	,171	,823
P15	47,58	109,926	,675	,804
P16	46,82	116,100	,256	,818
P17	46,89	112,205	,506	,809
P18	46,26	114,253	,250	,819
P19	46,71	110,698	,579	,806
P20	47,05	113,294	,375	,814

El cuadro estadístico de la fiabilidad de la segunda variable: despidos arbitrarios

**Tabla 7**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0

Total	38	100,0
-------	----	-------

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 8**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	40

El alpha de cronbach es de 87.6% esto quiere decir que el instrumento es altamente confiable según la tabla de valores

**Tabla 9**

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	81,71	236,427	,561	,869
P2	81,34	235,150	,574	,868
P3	81,50	242,041	,409	,872
P4	81,13	234,063	,519	,870
P5	80,34	243,042	,350	,874
P6	80,79	244,819	,265	,876
P7	81,82	246,479	,419	,872
P8	81,74	246,361	,760	,870
P9	81,76	250,456	,197	,876
P10	80,82	255,830	,005	,884
P11	81,11	236,205	,409	,873
P12	81,11	235,178	,420	,873
P13	81,00	252,649	,075	,882
P14	81,21	250,171	,190	,877
P15	82,34	241,474	,682	,869

P16	81,58	248,737	,340	,874
P17	81,66	245,204	,501	,871
P18	81,03	248,080	,259	,875
P19	81,47	246,472	,433	,872
P20	81,82	247,127	,363	,873
V2P1	82,32	250,006	,380	,873
V2P2	82,11	239,881	,746	,868
V2P3	82,24	246,023	,465	,872
V2P4	82,05	244,970	,513	,871
V2P5	82,29	245,617	,479	,871
V2P6	81,97	243,702	,624	,870
V2P7	82,03	243,378	,653	,869
V2P8	82,24	241,807	,671	,869
V2P9	82,37	243,482	,596	,870
V2P10	82,13	243,523	,556	,870
V2P11	81,97	248,729	,374	,873
V2P12	82,21	248,711	,375	,873
V2P13	81,82	247,127	,601	,871
V2P14	82,42	245,223	,525	,871
V2P15	81,84	249,974	,421	,873
V2P16	81,58	264,250	-,232	,883
V2P17	81,71	251,725	,243	,875
V2P18	81,79	259,468	-,079	,879
V2P19	81,82	254,749	,109	,877
V2P20	82,66	251,312	,381	,874

## 2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis cuantitativo de los datos recolectados se realiza a través de un ordenador. Casi nadie lo realiza de manera manual ni calculando fórmulas, y más si existe gran cantidad de datos. El análisis de la información se ejecuta

sobre la matriz de datos empleando un programa de cómputo. (Hernández et. al 2014).

Mediante el software SPSS, para verificar, la validez, se obtendrá la confiabilidad mediante el programa Alfa Crounbach, luego se utilizará el estadígrafo, para visualizar la frecuencia de respuestas, demostraremos los resultados de causa efecto utilizando el programa de PEARSON.

## **2.6 Aspectos éticos**

En el presente proyecto de investigación se utilizó, la información extraída de libros, revistas especializadas, y artículos científicos fácilmente reconocibles, se realizara siguiendo las pautas metodológicas lo cual ocasionara que sea cien por ciento auditable. Ello debido a que al citar las fuentes en congruencia al llamado sistema APA el rastreo se hace fácil.



### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Prueba de hipótesis con coeficiente de relación Pearson

Rangos de correlación

**Tabla 10**

<b>Criterio <math>r</math> de Pearson</b>	<b>Rango</b>
<i>Correlación grande, perfecta y positiva</i>	$R = 1$
<i>Correlación muy alta</i>	$0,90 \leq r < 1$
<i>Correlación alta</i>	$0,70 \leq r < 0,90$
<i>Correlación moderada</i>	$0,40 \leq r < 0,70$
<i>Correlación muy baja</i>	$0,20 \leq r < 0,40$
<i>Correlación nula</i>	$r = 0,00$
<i>Correlación grande, perfecta y negativa</i>	$r = -1,00$

#### 3.1.1. Prueba de hipótesis general:

$H_1$  La simulación de contratos de trabajo se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

$H_0$  La simulación de contratos de trabajo no se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

Nivel de confianza: 99.5 ( $\alpha = 0.05$ ).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia  $< \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia  $\geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística de correlación Pearson

**Tabla 11**

<b>Correlaciones</b>			
SIMULACION.DE.CONTRATOS	Correlación de Pearson	1	,958**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
DESPIDOS.ARBITRARIOS	Correlación de Pearson	,958**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Nota: los resultados de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Pearson = ,958, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 95.8% el grado de correlación es muy alta según la tabla categórica de Pearson entre la variable simulación de contratos y despidos arbitrarios, en cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que  $p < \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que : a mayor simulación de contratos de trabajo mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

#### 3.1.2. Prueba de hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub> La simulación de contratos de trabajo por obra o servicio se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

H<sub>0</sub> La simulación de contratos de trabajo por obra o servicio no se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017

Nivel de confianza: 99.5 ( $\alpha = 0.05$ ).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia  $< \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia  $\geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística de correlación Pearson

**Tabla 12**

#### Correlaciones

CONTRATO.DE.TRABAJO.PO R.OBRA.O.SERVICIO	Correlación de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
DESPIDOS.ARBITRARIOS	Correlación de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

Nota: los resultados de la hipótesis específico 1 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Pearson = ,910, en la cual se traduce que la dimensión 1 y la variable 2 se relacionan en un 91% el grado correlación es muy alta según la tabla categórica de Pearson entre la dimensión simulación de contratos por obra o servicio y la variable despidos arbitrarios, en cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que  $p < \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que : a mayor simulación de contratos de trabajo por obra o servicio mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

**3.1.3. Prueba de hipótesis específica 2:**

$H_1$  La simulación de contratos de trabajo eventual o servicio se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

$H_0$  La simulación de contratos de trabajo eventual no se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

Nivel de confianza: 99.5 ( $\alpha = 0.05$ ).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia  $< \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia  $\geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística de correlación Pearson

**Tabla 13****Correlaciones**

CONTRATO.DE.TRABAJO.EVE NTUAL	Correlación de Pearson	1	,876**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
DESPIDOS.ARBITRARIOS	Correlación de Pearson	,876**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Nota: los resultados de la hipótesis específico 2 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Pearson = ,876, en la cual se traduce que la que la dimensión 2 y la variable 2 se relacionan en un 87.6% el grado correlación es positiva considerable según la tabla categórica de Pearson entre la dimensión 2 simulación de contratos eventuales y la variable despidos arbitrarios, en cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que  $p < \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que : a mayor simulación de contratos de trabajo eventuales mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

#### 3.1.4. Prueba de hipótesis específica 3:

$H_1$  La simulación de contratos de trabajo por sustitución o servicio se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

$H_0$  La simulación de contratos de trabajo por sustitución no se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

Nivel de confianza: 99.5 ( $\alpha = 0.05$ ).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia  $< \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia  $\geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística de correlación Pearson

**Tabla 14**

#### Correlaciones

CONTRATO.DE.TRABAJO.POR. SUSTITUCION	Correlación de Pearson	1	,961**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
DESPIDOS.ARBITRARIOS	Correlación de Pearson	,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

Nota: los resultados de la hipótesis específico 3 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Pearson = ,961, en la cual se traduce que la que la dimensión 3 y la variable 2 se relacionan en un 96.1% el grado correlación es alta según la tabla categórica de Pearson entre la dimensión simulación de contratos por trabajo o sustitución y la variable despidos arbitrarios, en cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que  $p < \alpha$ ; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que : a mayor simulación de contratos de trabajo por sustitución mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

## **IV. DISCUSIÓN**

#### 4.1 Discusiones

Las empresas con la intención de amenorar costos siempre han abusado de su poder dinerario y opresor para abusar de los trabajadores, por lo general los contratos de trabajo para evitar la desnaturalización son simuladas y creadas con dolo por lo tanto la simulación de contrato de trabajo está relacionado altamente con los despidos arbitrarios, en la tabla número 11 se puede observar según la tabla categórica la relación es muy alta en un 95.8% eso indica que a mayor simulación de contratos de trabajo mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. Esto es claro por que las empresas deben de sincerarse y por amenorar costos, son los trabajadores los que son desprotegidos esta conclusión es corroborada por el doctor García que en el año 2015, en su trabajo de Investigación “La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas”. Donde su objetivo general es de que manera como la contratación laboral causa un perjuicio en la estabilidad laboral, es una de enfoque cualitativo de diseño de la teoría fundamentada, la investigación concluye con lo siguiente: que la simulación en los contratos temporales hace que la carga procesal por despidos arbitrarios aumente y se hace una indebida utilización de los contratos temporales, dejando de lado el objeto de la contratación, causando una inestabilidad en el campo laboral.

Los contratos temporales por obra y servicio, son los contratos que generalmente se utilizan para la mayoría de las simulaciones, en la tabla 15 se puede apreciar que la relación existente positiva según el rho de Pearson =, 910, en la cual se traduce que la simulación de contratos por obras y servicio y los despidos arbitrarios se relacionan en un 91% el grado correlación es muy alta según la tabla categórica de Pearson esto indica que a mayor simulación de contratos de trabajo por obra o servicio mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. Estos datos se pueden corroborar con los resultados de Beltrán en el año 2014, en su trabajo de investigación “Problemática de la existencia de distintos Regímenes de Contratación de personal en el Estado” tuvo como objetivo principal determinar si el estado sigue permitiendo este tipo de contrataciones fraudulentas como los contratos CAS el estado seguirá en este desorden administrativo, concluye



que los contratos de locación de servicios fueron desnaturalizados pues se comprobó que la labor que desempeñan estos servidores era de naturaleza permanente y estaban sujetos a subordinación siendo, la cual, eran características de los contratos laborales y no civiles, su labor era igual a la labor que desempeñan los trabajadores que ingresaron a trabajar para el Estado mediante concurso público, esta simulación de contrato por obra siempre es notoria en los contratos laborales por parte del estado.

Los contratos por trabajo eventual, son aquellos contratos en el cual la labor es intermitente en el tiempo, pero el uso de este tipo de contrato en la simulación es frecuente tanto es así que existe una gran relación entre las variables mencionadas, en la tabla número 16 se puede visualizar que la relación existente positiva según el rho de Pearson = ,876, en la cual se traduce que la dimensión simulación de contrato por trabajo eventual y la variable despidos arbitrarios se relacionan en un 87.6% el grado correlación es positiva considerable según la tabla categórica de Pearson, eso señala que a mayor simulación de contratos de trabajo eventuales mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. estos datos se puede corroborar con las conclusiones de Ponce que en el año 2014 presentó su investigación titulada “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013”, en esta investigación Ponce, señala que las universidades del norte UCV, UPAO y UPN, simulan los contratos de trabajo eventual, con la finalidad de reducir sus costos estos contratos cuando son simulados terminan con una demanda de despido arbitrario donde generalmente sale vencedor el demandante.

En la tabla número 16 con respecto, a la simulación de los contratos por sustitución la relación entre estas es positiva según el rho de Pearson = ,961, en la cual se traduce que la que la simulación de contratos por sustitución y la variable despidos arbitrarios se relacionan en un 96.1% el grado correlación es

alta según la tabla categórica de Pearson, esto señala que a mayor simulación de contratos de trabajo por sustitución mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. Estos datos se puede corroborar con las conclusiones de Zabaleta que en el año 2008 presentó su trabajo titulado la “Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca” tuvo como objetivo principal describir la decadencia del contrato de trabajo guatemalteco. La presente investigación se usaron el método deductivo, técnica documental y de campo, una investigación de enfoque cuantitativo donde, concluye lo siguiente: que los contratos de sustitución son utilizados en su mayoría para simular un trabajo transgrediendo los derechos de los tajadores.

## **V. CONCLUSIONES**

## 5.1. Conclusiones

- ✓ Se concluye que a mayor simulación de contratos de trabajo mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017, la correlación entre estas variables es 95.8% el grado correlación es muy alta según la tabla categórica de Pearson y se acepta la hipótesis propuesta  $H_1$  La simulación de contratos de trabajo se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.
- ✓ También se concluye que a mayor simulación de contratos de trabajo por obra o servicio mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. la correlación entre estas variables es 91% el grado correlación es muy alta según la tabla categórica de Pearson y se acepta la hipótesis propuesta  $H_1$  La simulación de trabajo por obra y servicio se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.
- ✓ Otra de las conclusiones que presentan los resultados es a mayor simulación de contratos de trabajo eventuales mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. la correlación entre estas variables es 87.6% el grado correlación es ´positiva considerable según la tabla categórica de Pearson y se acepta la hipótesis propuesta  $H_1$  La simulación de contratos de trabajo eventuales se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.
- ✓ Por último se concluye que, a mayor simulación de contratos de trabajo por sustitución mayor será los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017. la correlación entre estas variables es 96.1% el grado correlación es muy alta según la tabla categórica de Pearson y se acepta la hipótesis propuesta  $H_1$  La simulación de contratos de trabajo por sustitución se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.

## **VI. RECOMENDACIONES**

## 6.1. Recomendaciones

- ✓ Debemos de regular los contratos y fiscalizar los tipos de simulaciones existentes con la finalidad de que los despidos arbitrarios no se incrementen
- ✓ Tenemos que proponer normas actuales que se sujeten a coyuntura del momento para que los empleadores reconozcan los beneficios obtenidos a los trabajadores y haya un respeto por las normas laborales que se encuentran vigentes para que no se aprovechan del vacío que legal, ya que los trabajadores desean una estabilidad laboral y un contrato justo de acuerdo a su naturaleza.
- ✓ El estado como ente garantizador del derecho debe de poner mayor celo en las leyes laborales ya que para que un país pueda crecer en todas sus dimensiones debe de estar regulado de manera idónea y sancionar a los malos empleadores pero con sanciones que sean ejemplos para que los demás empleadores que desean aprovecharse de la simulación de los contratos no lo hagan a si podemos evitar que se desnaturalicen los contratos y allá una disminución en los despidos arbitrarios.
- ✓ Debemos de aplicar lo que está en nuestro ordenamiento jurídico y los convenio internacionales del trabajo con la finalidad que haya una significancia de disminución de despidos arbitrarios.
- ✓ Hacer charlas informativas a los trabajadores para que conozcan su derecho reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico para que no vulneren su derecho del trabajo.

## **VII. Referencias**

- Arce O., E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y Deficiencias*. Lima, Perú: Palestra Editores.
- Arce O., E. (2006). *Estabilidad Laboral y Contratos Especiales*. Lima, Perú: departamento académico de la PUCP.
- Arias, M., Cárdenas, C., Arias, A. y Martínez, E. (2006). *Exegesis del Código Civil Peruano de 1984. Contratos – Parte General*. (Tomo I). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Aranzamendi L., P. (2010). *La investigación jurídica*. Lima, Perú: Editorial Grijley
- Arévalo V., J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
- Barajas M., S. (1992). *El Contrato de Trabajo*. México, México: Universidad Nacional Autónoma de
- Blancas C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima – Perú. Jurista Editores.
- Beltrán B., L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN\\_LARCO\\_LUISA\\_CONTRATACION\\_PERSONAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1)
- Cabanellas D., G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. (14° Ed.). Lima, Perú: Heliasta S.R.L.
- Campos R., D (1997). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá, Colombia: Editorial Temis
- Carrillo G., J (2002). *Derecho Laboral ¿Flexibilización o dinamización?* Bogotá, Colombia: Ámbito Jurídico.
- Carrasco D., S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*.(5° Ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castillo, J., Belleza, M. y Reid, R. (2011). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. (3° ed.) Lima, Perú: Ediciones Caballero Bustamante.



- Castillo, J., Belleza, M. & Reid, R. (2007). *Compendio de Derecho Individual del Trabajo*. Lima - Perú: Ediciones Caballero Bustamante.
- De Buen, N. (1981). *Derecho del Trabajo*. (Tomo I). México, México: Editorial Porrúa.
- De La Puente L., M. (2001). *El Contrato en General-Comentarios a la Sección Primera del Código Civil*. Tomo I (2° Ed.). Lima. Perú: Palestra Editores S.A.C.
- Figuroa G., E. (2009). *Despido Arbitrario estudio constitucional, comparado y jurisprudencial*. Lima, Perú: SAN MARCOS E.I.R.L
- Garía, M. (mayo 2008). Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el estatuto del empleado público. REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN.
- Gómez V., F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima, Perú: SAN MARCOS
- Gutiérrez C., W. (2005). *La Constitución Comentada - Análisis artículo por artículo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Gutiérrez C., W. (2010). *Código Civil Comentado: Comentan 209 Especialistas en diversas materias del Derecho Civil*. (3° Ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Haro C., J. (2003). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: RAO.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6°ed.). Lima, Perú: Editorial Mc Graw-Hill.
- Maximiliano M., B. (2015). *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*. (Tesis de Doctor). Recuperado de: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/41799/TESIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda C., M. (1995). *Derecho de los Contratos. Teoría-Práctica*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.
- Roppo S., V. (2009). *El Contrato / Il Contratto*. (1°Ed.). Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Pacori C., J. (2011) *Sobre la Indemnización por Despido Arbitrario*. (1° ed.) Arequipa, Perú: Uranio.
- Ponce N., D. (2014). *Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de "contratados" de las Universidades UCV, UPN Y UPAO de la*

*ciudad de Trujillo En El Periodo 2011 – 2013.* (Tesis de Pre Grado). Recuperado de:  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/263/1/PONCE\\_DIANA\\_PROBLEMATICA\\_JORNADA\\_TIEMPO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/263/1/PONCE_DIANA_PROBLEMATICA_JORNADA_TIEMPO.pdf)

- Quiñones, S., Paredes, M., Huamán, L., De la Cruz, M., Ruiz, J., Dueñas, R., Alva, N., Paredes, B., et. Ál (2014). *El Despido Laboral.* (1°ed.) Lima, Perú: El Búho E.I.R.L
- Sanguineti R., W. (2008). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada* (2° ed.). Lima - Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama M. J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral.* Lima - Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Vásquez R., A. (1982). *Tratado de derecho al Trabajo.* Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- Zabaleta M., E. (2008). “*Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca*” (Tesis de licenciatura). Recuperado de:  
[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_7699.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7699.pdf)
- Vidal, M. y Cayul, V. (2011). *Desnaturalización de la Calidad de Empleador y el Fraude a la Ley Laboral a la Luz de la Ley 20.123.* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de:  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111706/de-Villar\\_pablo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111706/de-Villar_pablo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zamora, M. (2014). *El Despido Fraudulento.* (1a ed.). Lima, Perú: El Buho E.I.R.L.

## **ANEXOS**

## “LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO JURISDICCIONAL DE SANTA ANITA 2017”

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA

**Buenos días /tardes:**

Tengo a bien comunicarle que la presente encuesta se está realizando con la finalidad de recopilar datos referentes al “La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del Distrito Jurisdiccional De Santa Anita 2017” las respuestas que se obtengan de la presente encuesta serán debidamente procesadas, con el fin de contribuir a la investigación que se está realizando.

Quiero manifestarle las gracias por colaborar con esta investigación al responder las preguntas que se plantean a continuación:

**INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1).

**VARIABLE 1 LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO**

1. CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO		Escala				
		1	2	3	4	5
01.	¿Ud. Cree, que trabajar con el contrato vencido es condición necesaria para despedir al empleado?					
02.	¿Ud. Cree, que se debe de desnaturalizar el contrato de trabajo por obra cuando existe evidente fraude contractual?					
03.	¿Ud. Cree, que cuando existe 2 contratos temporales por obra y servicio es una manera en el que el empleador evade su responsabilidad con el empleado?					
04.	¿Ud. Cree que, es necesario respetar los parámetros de la norma en el extremo que prohíba tener 2 contratos temporales por obra y servicio al mismo tiempo?					
05.	¿Ud. Cree, que no indicar la obra en el contrato es una constante para evitar responsabilidades contractuales?					
06.	¿Ud. Cree, que No indicar exactamente la obra o servicio en el contrato de trabajo por obra o servicio es causal de la desnaturalización de contrato?					
2. CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL		Escala				
07.	¿Ud. Cree, que no indicar exactamente la obra o servicio es renuente en los contratos laborales?					
08.	¿Ud. Cree, que no indicar la duración de la obra tendría que ser necesariamente una causal de fraude contractual?					
09.	¿Ud. Cree, que al no estar formalizado el contrato por escrito si dura más de 4 semanas el empleado podría solicitar la variación de su contrato judicialmente?					
10.	¿Ud. Cree, que la formalidad de un contrato laboral es superior al fondo del mismo?					
3. CONTRATO DE TRABAJO POR SUSTITUCIÓN		Escala				
11.	¿Ud. Cree, que al no estar indicado el trabajador sustituido en el contrato laboral es una manera de fraude contractual?					
12.	¿Ud. Cree, que en los contratos laborales existe la buena fe como principal rector?					

**“LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS  
DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO JURISDICCIONAL DE  
SANTA ANITA 2017”**

13.	¿Ud. Cree, que en todos los contratos de trabajo por sustitución debe de constar el nombre y apellido de quien se va a sustituir?				
14.	¿Ud. Cree, que es necesario que todos los contratos laborales deben tener una formalidad?				
15.	¿Ud. Cree, que los contratos de trabajo en el Perú cumplen con la formalidad establecida por la ley?				
16.	¿Ud. Cree, que lo más importante en una relación laboral debe de ser la formalidad?				
17.	¿Ud. Cree, que en el Perú existe muchas exigencias en cuanto en la formalidad de los contratos de trabajo?				
18.	¿Ud. Cree, que al no estar indicado la causa de la sustitución es una causal de desnaturalización de contrato?				
19.	¿Ud. Cree, que en la actualidad existe muchos despidos arbitrarios a cause de los contratos fraudulentos?				
20.	¿Ud. Cree, que al evitar los contratos fraudulentos se evitaria los despidos arbitrarios?				

**“LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS  
DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO JURISDICCIONAL DE  
SANTA ANITA 2017”**

**CUESTIONARIO**

**Buenos días tardes:**

Tengo a bien comunicarle que la presente encuesta se está realizando con la finalidad de recopilar datos referentes al “La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del Distrito Jurisdiccional De Santa Anita 2017” las respuestas que se obtengan de la presente encuesta serán debidamente procesadas, con el fin de contribuir a la investigación que se está realizando.

Quiero manifestarle las gracias por colaborar con esta investigación al responder las preguntas que se plantean a continuación:

**INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1).

**VARIABLE 1 DESPIDOS ARBITRARIOS**

I. DESPIDO NULO		Escala				
		1	2	3	4	5
01.	¿Ud. cree que la mayor causa de despidos se origina a raíz de que el trabajador se afilia a un sindicato?					
02.	¿Ud. cree, que al despedir a un trabajador afiliado al sindicato, se vulnera los derechos laborales?					
03.	¿Ud. cree que la normativa laboral vigente protege el derecho constitucional de agruparse libremente?					
04.	¿Ud. cree, que al despedir a un trabajador afiliado al sindicato, se vulnera los derechos laborales?					
05.	¿Ud. cree, que ser candidato para la representación de los trabajadores afiliados al sindicato es motivo para que se despidan al trabajador?					
06.	¿Ud. Cree que, el grueso de los despidos arbitrarios es porque el trabajador se enlisto en un sindicato?					
07.	¿Ud. Cree que, las empresas despiden a los trabajadores que los representan en un sindicato?					
08.	¿Ud. Cree que, es injusto el despido a un trabajador que quiere tener la representación de sus colegas?					
09.	¿Ud. cree que, uno de los factores más incidentes para el despido de los trabajadores, es que el trabajador inicie un proceso contra su empleador?					
10.	¿Ud. cree que, el trabajador tiene derecho a realizar un Proceso en contra de su empleador?					
11.	¿Ud. cree, que los despidos por discriminación en la actualidad por parte de los empleadores es una constante en el Perú?					
12.	¿Ud. cree, que, deben ser repuestas en su centro laboral, las personas que han sido despedidas a causa del embarazo?					
2. DESPIDO INCAUSADO		Escala				

**“LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS  
DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO JURISDICCIONAL DE  
SANTA ANITA 2017”**

13.	¿Ud. cree que, el grueso de los despidos incausado se originan por la conducta del trabajador?						
14.	¿Ud. cree que, ¿Ud. cree, que la mayoría de los despidos incausado se originan por la capacidad del trabajador?						
15.	¿Ud. cree que, la falta grave ocasionado por un trabajador es una causa justificable para el despido?						
16.	¿Ud. cree que, en el Perú los despidos arbitrarios por lo general son injustificables?						
<b>4. DESPIDO FRAUDULENTO</b>		<b>Escala</b>					
17.	¿Ud. cree, que por lo general el empleador realiza engaños para poder despedir al trabajador?						
18.	¿Ud. cree, que la creación de hechos inexistentes por parte del empleador, es el principal motivo para realizar un despido fraudulento?						
19.	¿Ud. cree, los despidos con fraude por parte del empleador, debe de ser amonestado por parte del ministerio de trabajo de forma ejemplar?						
20.	¿Ud. cree, que al despedirte con fraude de parte del empleador se restringe el derecho constitucional al trabajo?						

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**“LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO JURISDICCIONAL DE SANTA ANITA 2017”**

DISEÑO TEORICO			Variable
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable
<p><b>Problema General:</b>                      ¿En qué medida se simula la relación de contratos de trabajo relacionada con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017?                      • <b>Problema específico 1:</b>                      ¿En qué medida se simula la relación de los contratos de trabajo por obra o servicio se relaciona con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017?  <b>Problema específico 2:</b>                      ¿En qué medida se simula la relación de los contratos de trabajo eventuales se relaciona con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017?  <b>Problema específico 3:</b>                      ¿En qué medida se simula la relación de los contratos de trabajo por sustitución se relaciona con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017?</p>	<p><b>Objetivo General:</b>                      Establecer la relación que existe entre los contratos de trabajo fraudulentos y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.                      • <b>Objetivo específico 1:</b>                      Identificar la relación que existe entre los contratos de trabajo por obra y servicio fraudulentos y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.                      • <b>Objetivo específico 2:</b>                      Determinar la relación que existe entre los contratos de trabajo eventuales fraudulentos y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.                      • <b>Objetivo específico 3:</b>                      Precisar la relación que existe entre los contratos de trabajo por sustitución fraudulentos y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b>                      H<sub>1</sub>: La simulación de los contratos de trabajo se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.  <b>Hipótesis Nueva:</b>                      H<sub>2</sub>: La simulación de los contratos de trabajo no se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.                      • <b>Hipótesis Específica 1:</b>                      La simulación de los contratos de trabajo por obra y servicio se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.                      • <b>Hipótesis Específica 2:</b>                      La simulación de los contratos de trabajo eventuales se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.                      • <b>Hipótesis Específica 3:</b>                      La simulación de los contratos de trabajo por sustitución se relaciona directamente con los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017.</p>	<p><b>Variable 1</b>                      (La simulación de los contratos de trabajo)</p> <p><b>Variable 2</b>                      (Despidos Arbitrarios)</p>

**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Índice	Esquema del Marco Teórico
		La escala de Likert es un conjunto de	Dimensión 1: CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO		



**“LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**JURISDICCIONAL DE SANTA ANITA 2017”**

<p><b>Variable 1</b> (La simulación de los contratos de trabajo)</p>	<p>La simulación de los contratos se entiende como fraude a la ley, la cual, consiste en utilizar un tipo o modalidad de contrato, o varios contratos con la finalidad de combinatorios y así evitar la aplicación de las normas dictadas para regular otra modalidad de contrato, y precisamente es aquel cuyo resultado lo quiere alcanzar tanto las partes como una de ellas, con la finalidad de satisfacer una necesidad. (Puig, 1989).</p>	<p>Items, presentados en forma de afirmaciones o juicios. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores; total mente de acuerdo, de acuerdo, no sabe no opina en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El cuestionario de tipo likert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable 1 contratos fraudulentos tiene 3 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).</p>	<p>Items, presentados en forma de afirmaciones o juicios. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores; total mente de acuerdo, de acuerdo, no sabe no opina en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El cuestionario de tipo likert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable 1 contratos fraudulentos tiene 3 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).</p>	<p>Indicador: Estar contratado más tiempo del permitido Indicador: Con dos o más contratos temporales por obra y servicio. Indicador: No indicar exactamente la obra o servicio <b>Dimensión 2: CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL</b> Indicador: No estar identificado claramente la eventualidad Indicador: No indicar la duración Indicador: No estar formalizado por escrito si dura más de 4 semanas o es a tiempo parcial <b>Dimensión 3: CONTRATO DE TRABAJO POR SUSTITUCIÓN</b> Indicador: No estar indicado el trabajador sustituido la causa de la sustitución Indicador: No estar formalizado por escrito. Indicador: No estar indicado la causa de la sustitución</p>
--	--	--	--	---

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / indicadores	Items	Esquema del Marco Teórico
		La escala de likert es un conjunto de items,	Dimensión 1: DESPIDO NULO		

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**“LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO JURISDICCIONAL DE SANTA ANITA 2017”**

<p>Según Alva (2016), son aquellos que se generan por no haberse expresado causa o no poder demostrarse ésta en juicio, la cual engloba formas distintas de despido: despido de hecho sin comunicación alguna, con comunicación pero sin expresión de causa, con todas las formalidades pero con causa inexistente.</p> <p><b>Variable 2 (Despidos Arbitrarios)</b></p>	<p>presentados en forma de afirmaciones o juicios. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores; total acuerdo, no sabe no opina en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El cuestionario de tipo likert, es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable 2: despidos arbitrarios tiene 3 dimensiones y 12 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).</p>	<p>Indicador: participación de actividades sindicales</p> <p>Indicador: Ser representante de los trabajadores afiliados al sindicato</p> <p>Indicador: Afiliación a un sindicato</p> <p>Indicador: Ser candidato a representante de los trabajadores</p> <p>Indicador: Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes</p> <p>Indicador: Discriminación</p> <p><b>Dimensión 2: DESPIDO INCAUSADO</b></p> <p>Indicador: Conducta</p> <p>Indicador: Capacidad</p> <p>Indicador: Sin causa justificada</p> <p><b>Dimensión 3: DESPIDO FRAUDULENTO</b></p> <p>Indicador: Engaño</p> <p>Indicador: hechos notoriamente inexistentes</p> <p>Indicador: hechos notoriamente falsos</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p> <p>11</p> <p>12,13</p> <p>14</p> <p>15,16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19,20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos Previos</li> <li>• Técnicas Relacionadas al Tema</li> <li>• Marco Conceptual</li> </ul>
---	---	---	--	---

<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>			
<p>• <b>Método de la investigación:</b></p>	<p>• <b>Diseño de la investigación:</b></p>	<p>• <b>Instrumentos y fuentes de información:</b></p>	<p>• <b>Criterios de rigurosidad en la investigación:</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Análisis o Estudio: Opinión especializada, de trabajadores del poder judicial de la zona de Santa Anita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque Cuantitativo</li> <li>• El trabajo fue revisado por expertos en la materia</li> </ul>		

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

# “LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO

## JURISDICCIONAL DE SANTA ANITA 2017”

<p>Quantitativo (Hipótesis Deductivo)</p>	<p>No experimental; de corte transversal, o transaccional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población: Distrito Judicial de Santa Anita</li> <li>• Muestra: 38 personas con las características antes descritas</li> <li>• Técnica de Muestra: No probabilística de tipo intencional o razonado o por juicio u opinado (Sensal).</li> </ul>	<p>El Cuestionario</p>	<p>realizando la constatación de copia mediante el programa del TURNIT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Validez y Confiabilidad</li> </ul> <p>Para validar la confiabilidad de mi Instrumento (cuestionario) se realizó la prueba de Alpha de Cronbach utilizando el aplicativo SPSS versión 24 con las 20 preguntas originales en escala Likert de 1 al 5. Por variable.</p>
---	---	--	------------------------	---



SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información

Sr(a) Carlos Lazote Silva

Yo **JOSE PAZ HUAMAN**, identificado con **DNI N° 70937386**, alumno de Escuela Profesional de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación
- Matriz de consistencia

**Por lo tanto:**

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 20 de abril del 2018

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above a horizontal line.

**JOSE PAZ HUAMAN**  
**DNI N° 70937386**



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Carlos Luzante Silva  
 1.2. Cargo e institución donde labora: SE DAPAI - Especialista legal  
 1.3. Especialidad del validador: D. laboral  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"  
 1.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en <del>cantidad y calidad</del> .					85%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Variable (1): Los Contratos de trabajo

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

27 abril 2018

  
CARLOS E. LAZARTE SILVA  
ABOGADO  
Reg. CAL. 21538

Firma del experto informante.

DNI. N° 09274285 Teléfono N° 997247725

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**IV. DATOS GENERALES:**

- 4.1. Apellidos y Nombres del validador: Lazarte Silva Carlos
- 4.2. Cargo e institución donde labora: SEDIR - Supervisor legal
- 4.3. Especialidad del validador: D. laboral
- 4.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 4.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"
- 4.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
10. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
11. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
12. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
13. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
14. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
15. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
16. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
17. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
18. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE						85%



VALIDACIÓN						
------------	--	--	--	--	--	--

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Variable (2) DESPIDOS ARBITRARIOS

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

27 abril 2018

  
CARLOS E. LAZARTE SILVA  
ABOGADO  
Reg. CAL. 21588

Firma del experto informante.

DNI. N° 09274285 Teléfono N° 997247725,

**SOLICITO:** Validación de instrumento de recojo de información

Sr(a) Daniel Reme Concha Poma Riquino

Yo **JOSE PAZ HUAMAN**, identificado con **DNI N° 70937386**, alumno de Escuela Profesional de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

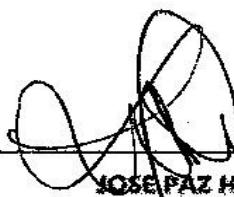
Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación
- Matriz de consistencia

**Por lo tanto:**

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 20 de abril del 2018



**JOSE PAZ HUAMAN**

**DNI N° 70937386**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Carriaga Riquelme Aquino Dóvel Rene  
 1.2. Cargo e institución donde labora: especialista legal / Poder Judicial  
 1.3. Especialidad del validador: Derecho civil  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"  
 1.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						<b>90%</b>

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable (1): Los Contratos de trabajo

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

24 Abril 2018



Firma del experto informante.

DNI. N° 09610088 Teléfono N° 950918706

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**IV. DATOS GENERALES:**

- 4.1. Apellidos y Nombres del validador: Carricho Perma Raymundo Dával Perre  
 4.2. Cargo e institución donde labora: Especialista legal Poder Judicial  
 4.3. Especialidad del validador: Derecho Civil  
 4.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 4.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"  
 4.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
10. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
11. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
12. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
13. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
14. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
15. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
16. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
17. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
18. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE						90%

VALIDACIÓN						
------------	--	--	--	--	--	--

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable (2) DESPIDOS ARBITRARIOS

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

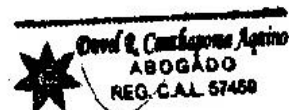


VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

24 Abril 2018



Firma del experto informante.

DNI. N° 09610088 Teléfono N° 95098706



SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información

sr(a) Emilio Vargas Florecim

Yo **JOSE PAZ HUAMAN**, identificado con **DNI N° 70937386**, alumno de Escuela Profesional de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

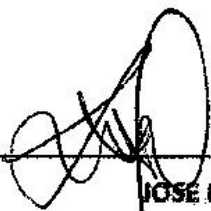
Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **"La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"**, solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación
- Matriz de consistencia

**Por lo tanto:**

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 20 de abril del 2018



**JOSE PAZ HUAMAN**  
**DNI N° 70937386**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Vargas Florecin Emiliano  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DT - E.O. - Derecho - UCV  
 1.3. Especialidad del validador: Metodología  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"  
 1.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						<b>85%</b>

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Variable (1): Los Contratos de trabajo

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Lima, 23/04/07



Firma del experto informante.

DNI. N° 10146287 Teléfono N° 991681187

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**IV. DATOS GENERALES:**

- 4.1. Apellidos y Nombres del validador: Vargas Florecim Emiliano
- 4.2. Cargo e institución donde labora: Docente - Derecho - UCV
- 4.3. Especialidad del validador: Metodología
- 4.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 4.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"
- 4.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
10. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
11. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
12. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
13. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
14. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
15. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
16. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
17. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
18. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE						85%

VALIDACIÓN						
------------	--	--	--	--	--	--

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable (2) DESPIDOS ARBITRARIOS

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

San. 23/01/2018



Firma del experto informante.

DNI. N° 10140287 Teléfono N° 99168150



SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información

Sr(a) Carlos Enrique Haro Uengas

Yo **JOSE PAZ HUAMAN**, identificado con DNI N° 70937386, alumno de Escuela Profesional de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

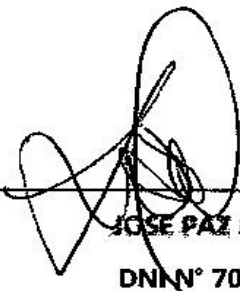
Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación
- Matriz de consistencia

**Por lo tanto:**

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 20 de abril del 2018



---

**JOSE PAZ HUAMAN**  
DNN° 70937386



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Hora Vargas Carlos  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor a tiempo Parcial-UCV  
 1.3. Especialidad del validador: Derecho empresarial y laboral  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"  
 1.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Variable (1): Los Contratos de trabajo

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Lima, 23 de abril de 2018

  
Firma del experto informante.

DNI. N° 44312278 Teléfono N° 992662404

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**IV. DATOS GENERALES:**

- 4.1. Apellidos y Nombres del validador: Haro Vargas Carlos  
 4.2. Cargo e institución donde labora: Profesor a Tiempo Parcial - UCV  
 4.3. Especialidad del validador: Derecho Empresarial y Laboral  
 4.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 4.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"  
 4.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	May buena 61-80%	Excelente 81-100%
10. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
11. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
12. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
13. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
14. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
15. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
16. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
17. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
18. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
<b>PROMEDIO DE</b>						<b>85%</b>

SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información

Sr(a) César Napoleón Espinoza Azula

Yo **JOSE PAZ HUAMAN**, identificado con **DNI N° 70937386**, alumno de Escuela Profesional de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

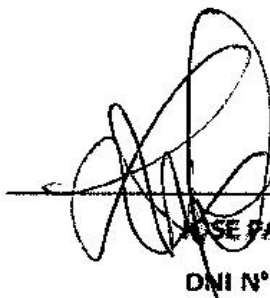
Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación
- Matriz de consistencia

**Por lo tanto:**

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 20 de abril del 2018



---

**JOSE PAZ HUAMAN**  
DNI N° 70937386



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Mg. ESPINOZA AZOLA CÉSAR NAPOLEÓN  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC. EP- DERECHO-UCV  
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Constitucional  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"  
 1.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable (1): Los Contratos de trabajo

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable



III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

23 ABRIL 2018



Firma del experto informante.

DNI. N° 43443442 Teléfono N° 997-525-182



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### IV. DATOS GENERALES:

- 4.1. Apellidos y Nombres del validador: M. C. SPINOZA Azala César Napoleón  
 4.2. Cargo e institución donde labora: DIC-EP-Derecho-UCV-I.E.  
 4.3. Especialidad del validador: Derecho Constitucional  
 4.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 4.5. Título de la investigación: "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"  
 4.6. Autor del instrumento: JOSE PAZ HUAMAN

#### V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	May buena 61-80%	Excelente 81-100%
10. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
11. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
12. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
13. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
14. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
15. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
16. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
17. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
18. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE						90%

VALIDACIÓN						
------------	--	--	--	--	--	--

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable (2) DESPIDOS ARBITRARIOS

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

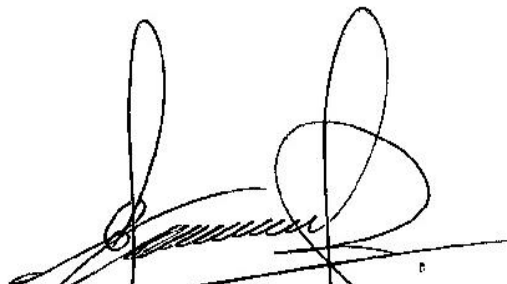
La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

23 ABRIL 2018



Firma del experto informante.

DNI. N° 4844442 Teléfono N° 997-525-182

VALIDACIÓN						
------------	--	--	--	--	--	--

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable (2) DESPIDOS ARBITRARIOS

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
(  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Lima, 23 de abril de 2018

  
Firma del experto informante.

DNI. N° 44312278 Teléfono N° 992662404

feedback studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://evz.miln.com/app/carta/ey?o=9776209330&mg=es&a=15u=106524214

feedback studio | I.4 SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y LOS DESPIDOS ARBITRARIOS DEL DISTRITO JURISDICCIONAL DE SANTA ANITA 2017

**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**DESARROLLO DE TESIS**

**“La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR**

José Paz Huamán

Página: 1 de 53 | Número de palabras: 11198 | Text-only Report | High Resolution | Activar

**Resumen de coincidencias**


**20 %**

De están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en Inglés (3 de 4)

**Coincidencias**

20	1	Entregado a Universi ca.	4 %
		Título del estudiante	
	2	Entregado a Universi ca.	1 %
		Título del estudiante	
	3	repositorio.upac.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	
	4	repositorio.upac.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	
	5	tesis.pucp.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	
	6	dispace.unfmu.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	
	7	Entregado a Universi ca.	1 %
		Título del estudiante	
	8	es.scribd.com	1 %
		Fuente de Internet	
	9	www.upf.edu	1 %
		Fuente de Internet	
	10	Entregado a University	1 %
		Título del estudiante	
	11	Entregado a Universi ca.	1 %
		Título del estudiante	

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : FDE-PP-PR-02.02 Versión : 05 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Poz Huaman Jose..... identificado con DNI N° 70937386..., egresado de la Escuela Profesional de DERECHO. de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La simulación de contratos de Trabajo y los despidos... cobertorios en el distrito jurisdiccional de Santo Andrés 2017....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 70937386.

FECHA: 16 de Julio del 2018.

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Revisado por SGC	Elaboró	Vicerrectorado de Investigación



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 00 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Luzgarda Palomino Gonzales  
 docente de la Facultad Derecho y  
 Escuela Profesional Derecho de la Universidad César Vallejo Lima Este.  
 (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

"La simulación de contratos de trabajo y los despidos  
 arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017"

del (de la) estudiante Paz Huaman Jose  
 constato que la investigación tiene un índice de  
 similitud de 70% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrita (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las  
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la  
 tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas  
 por la Universidad César Vallejo.



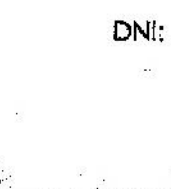



Lugar y fecha S.J.L, 05 de Julio del 2018

*Luzgarda Palomino*

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 22422843

					
Elaboró	DIRECCION DE INVESTIGACION	Revisó	Responsable del SAC	Revisó	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION