



**FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS  
DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA  
2016.”**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

Victor Jonathan Balcazar Martinez

**ASESOR**

Emiliano Vargas Florecín

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

DERECHO LABORAL

**LIMA – PERU**

**2017**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
(a) Balcazar Martinez, Victor Jonathan  
cuyo título es: La desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios  
en el distrito judicial de Lima 2016

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...14... (número)  
catorce.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho .....10.....de julio... del 2017



.....  
PRESIDENTE



.....  
SECRETARIO



.....  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA.

*A mis padres, abuela y hermanas por el apoyo que me han dado desde el inicio de la carrera, por el motivo de seguir adelante ser una persona de bien para la sociedad.*

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios de Derecho.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Balcazar Martinez Victor Jonathan con DNI N° 44211475, 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 2017



---

Balcazar Martinez Victor Jonathan

DNI N 44211475

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento antes ustedes la investigación de tesis titulada "La Desnaturalización de los Contratos en los Despidos Arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016", puesto a vuestra consideración, que tiene como propósito Explicar la incidencia de la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016, 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.



---

Balcazar Martinez Victor Jonathan

DNI 44211475

# ÍNDICE

CARÁTULA .....	i
PAGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
<b>RESUMEN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
1.1 Realidad Problemática .....	10
1.2 Trabajos Previos .....	13
1.3 Teorías Relacionadas Al Tema .....	14
1.4 Formulación del Problema .....	20
1.5 Justificación Del Estudio .....	20
1.6 Hipótesis .....	21
1.7 Objetivos.....	22
II. MÉTODO.....	22
2.1 Diseño de investigación .....	22
2.2 Variables, operacionalización.....	23
2.3. Población y muestra .....	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	26
2.5 Métodos de análisis de datos .....	26
2.6 Aspectos éticos.....	26
III. RESULTADOS .....	27
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>39</b>
CONCLUSIÓN .....	41
RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	43
ANEXOS .....	44
✓ Instrumentos	
✓ Validación de Instrumentos	
✓ Matriz de Consistencia	

## RESUMEN

El siguiente trabajo tuvo como objetivo explicar la incidencia de la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016, para la cual se utilizó una muestra (No probabilística), que es igual a mi población por ser censal es decir es pequeña, formado por los 50 personas entre jueces que labora en los Juzgados del distrito judicial de Lima, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario en el cual para la variable independiente se obtuvo una confiabilidad de .904 y la para la variable dependiente .860 que según tabla nos refiere que el cuestionario es de tendencia a ser muy alta, donde el coeficiente de relación es de 0.901 esto quiere decir que existe alta relación entre las variables desnaturalización de contratos y despidos arbitrarios el coeficiente al cuadrado es .860 que se traduce que el 86% de la variable despidos arbitrarios es explicada gracias a la variable desnaturalización de los contratos, donde la significancia es igual .000 de la tabla ANOVA y me posibilita realizar un modelo de regresión lineal, en la prueba de hipótesis P- Valor = ,000(significancia) eso significa que se rechaza la hipótesis nula, ya que para que se acepte esta hipótesis P- Valor  $\leq \alpha$  y  $\alpha = 0.05$ , el objetivo general existe una relación alta entre la variables y R al cuadrado es que el 86% de la variable despidos arbitrarios es explicada gracias a la variable desnaturalización, Se concluyen nuestra investigación la incidencia de la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016, ya que a partir que los contratos se desnaturalizan los empleadores con astucia y sacándole la vuelta a la ley para no reconocer los sus derechos los sacan arbitrariamente del puesto de trabajo.

Palabras Clave: desnaturalización, despido arbitrarios, distrito Judicial.

## ABSTRACT

The following work had as objective to explain the incidence of the denaturalization of the contracts in the arbitrary dismissals in the Judicial District of Lima - 2016, for which a sample (non probabilistic) was used, that is equal to my population because it is census Say is small, formed by the 50 people among judges working in the courts of the judicial district of Lima, the instrument that was used for data collection is the questionnaire in which for the independent variable was obtained a reliability of .904 and For the dependent variable .860 that according to table tells us that the questionnaire tends to be very high, where the ratio coefficient is 0.901, this means that there is a high relation between the variables denaturalization of contracts and arbitrary dismissals the coefficient Square is .860 which translates that 86% of the variable arbitrary dismissals is explained thanks to the variable denaturalization of the , Where the significance is equal to .000 of the ANOVA table and makes it possible to perform a linear regression model, in the hypothesis test P- Value =, 000 (significance) that means that the null hypothesis is rejected, since for We accept this hypothesis  $P - Value \leq \alpha$  and  $\alpha = 0.05$ . The general objective exists a high relation between the variables and R squared is that the 86% of the variable arbitrary dismissals is explained thanks to the variable denaturalization, We conclude in our investigation the incidence of the denaturalization of contracts in arbitrary dismissals in the Judicial District of Lima - 2016, since, since contracts are denatured Employers cunningly and taking the return to the law to not recognize their rights are arbitrarily removed from the job.

Keywords: denaturalization, arbitrary dismissal, judicial district.

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

En el Perú durante la década de los noventa se experimentó una economía globalizada, durante el primer gobierno del ex presidente de la república Alberto Fujimori que cambio las leyes de la carta Magna del 93° del estado que hicieron más flexibles las normas laborales que significo la disminución de la garantía laboral con el fin de incrementar la transposición, el cargo y la competitividad entre las empresas, a raíz de impulsar el desarrollo laboral a las empresas se vulneraron varios derechos laborales como se ve en estos tiempos nuestros trabajadores son despedidos arbitrariamente a diario ya ergo hace imputaciones de hecho grave que no han cometiÓ, para que puedan despedir dentro del marco legal ocasionando daños y perjuicios a los trabajadores, el estado tendría que velar por sus derechos reconocidos ergo han tenido que luchar a diario para que se les reconocido.

La problemática de la desnaturalización de los convenios se da ya que las empresas o los trabajadores no respetan los términos de los convenios o ya que nacen con vicios los contratos, la simulación o el fraude son los principales razones ergo los convenios se desnaturalizan, es por eso que se tiene que hacer una ardua investigación para que nos permita observar las política laborales que se están utilizando en el país y hacer una comparación con los países avanzados que no tienen estos tipos de problemática y tratar de implementar a nuestra realidad de nuestro país para que surja un cambio.

El Instituto Nacional de Estadísticas e Informática informe que el porcentaje de desempleo junio 2016, el total de desempleo incremento 4,7% en relación al mismo trimestre del año previo de un total de 5,1 millones de individuos que forman parte la de la población económicamente activa de Lima Metropolitana. La Población Económicamente Activa creció en un 2,9% del general de meterse, quienes tienen un puesto adecuado fueron 3,1 millones, mientras que los subempleados encaminarse 1,7 millones. En cuanto a los beneficios, los emprendedores limeños percibir una retribución cociente de 1.609,6 soles en la época marzo-mayo, nivel que es excelente en 3,5% al año precedente. Como se ve el índice de desempleo es muy alto, la razón a que los ciudadanos tienen miedo

de trabajar ergo los empleadores no les reconocen sus beneficios sociales le sacan la vuelta a ley buscando desnaturalizar los contratos y destituir arbitraria para no reconocerle sus derechos que han adquirido por el tiempo de servicio trabajado que han estado en un estado de subordinación, prestación de servicio y una gratificación apropiada.

A nivel europeo España es el segundo país que hay falta de trabajo y precariedad laboral por qué no hay políticas frente al crecimiento de la pobreza y el desplome de los sueldos creando desigualdad y exclusión, con una tasa de 11,4 % de la tasa que tenía en la crisis y su duplica a la media y a no es un paro puntual, sino estructural. Se ha hecho habitual, pese a los comunicados de triunfo del gobierno. Asimismo, se le considera como el segundo país de Europa con más paro femenino, con casi el 50% de las españolas sin laborar. Según el último estudio realizado en el sector público en materia laboral expusieron que, por vez primera, desde 2010, disminuyó la cifra de inmovilización de los cuatro millones de personas debido a que aceptaron un empleo precario y temporal. Y solamente el 8,3 de los contratos fueron indefinidos.

El sistema laboral jurídico peruano se constituye, entre otros, por el génesis de causalidad, en capacidad del cual la permanencia del enlace laboral debe ser garantizada mientras subsista la fontana que le dio inicio. En tal sentido, hay una prioridad por el compromiso laboral por el periodo indeterminado en relación al tiempo establecido, la que tiene modo inusual y emana de forma única cuando el elemento del contrato sea el progreso de labores con una trascendencia acotado en el periodo, sea por la multitud de determinada circunstancia o por naturaleza fortuito o accidental de la prestación que se va dar.

Que, cuando se genera la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, con énfasis a los de simulación, su consecuencia, por aplicación del principio de "primacía de la realidad" se tiene que analizar los hechos sobre las pruebas que puedan mostrar y, asimismo, del principio de continuidad, consiste en proteger el vínculo laboral el cual considera una duración sin término de contrato, al tener por no aplicables las cláusulas que están relacionadas a su duración.

Una desnaturalización de los convenios se da cuando han ocurrido algunos conjetura cuando el jornalero mantener operando después de la fecha de término

del plazo, cuando tiene un convenio de obra fija y sigue laborando, mediante un convenio de suplencia continua laborando sin que se integre el titular, la prioridad de la realidad se da cuando haya un desacuerdo entre lo que ocurre en la praxis y lo que brota en los contratos es uno de los fundamentales principios del derecho laboral es decir los hechos laborales La desnaturalización de los convenios.

La desnaturalización emana del verbo desnaturalizar que refiere al cambio es decir una situación que nace como A y en el camino por diversas razones se cambian o se transforma y se convierte en otra situación llamémosla B, ello implica que la situación A pierda su esencia y llegue a ser después de un tiempo B.

El derecho internacional del trabajo, el Convenio 158 de la OIT, para cuando 1982, diferentes países habían adoptados en sus regímenes jurídicos el derecho a la estabilidad laboral, ya que este convenio señala las nociones primordiales del modelo de protección contra el despido basado en la estabilidad en el trabajo al requerir la existencia de un motivo justificado para la validez de la extinción de la relación laboral y examinar la contingencia de que apliquen medidas reparatorias efectivas en caso de que ésta se genera sin concurrir dicha causa.

Se dará énfasis en esta investigación aporte a las leyes constitucionales y laborales a fin que se respeten los derechos de los operadores y sean reconocidos sus beneficios sociales y hacer la disminución de la desnaturalización de los convenios en el sector que más haya incidencia en estos temas y consecuentemente podemos implementar sugerencias de normas que protejan los derechos de los trabajadores a fin de que vivamos en una sociedad armónica.

En tal sentido a lo largo de la investigación, se analizarán los supuestos de desnaturalización de los contratos y los despidos arbitrarios que se pueden originar en las relaciones laborales, limitándose aquellas situaciones en los que configuran simulación o fraude de las normas de derecho laboral. Al efecto, resulta necesario explicar de inicio algunas ideas generales sobre algunos principios laborales, como la primacía de la realidad, la razonabilidad, entre otros; que son permanentes al tema.

## 1.2 Trabajos Previos

Según De la Cruz (2015) en su trabajo de investigación “la simulación y el fraude contractual como causales de desnaturalización de la intermediación laboral en Arequipa periodo 2011- 2013” para obtener el grado Académico de Magister en derecho de Trabajo y Seguridad de Universidad Católica de santa María, el autor concluye que la intermediación laboral coexisten dos relaciones tanto en lo civil como en lo laboral, subordinación, entre el empleador y el trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos formales y materiales que establece la ley.

Para Valdivia (2015), en su investigación “Los Derechos Laborales de los Trabajadores en la Aplicación de la Intermediación laboral en Arequipa periodo 2104” para Optar el grado académico de abogado en la Universidad Católica de santa María, el investigador concluye que la intermediación laboral en nuestro ordenamiento jurídico es un sistema provisional de las empresas para que los trabajadores presten servicio en una jornada completa o media jornada pero siempre y cuando que se encuentren en un estado de subordinación por parte del empleador,

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 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 es momento que el poder intervenga activamente para que resguarde los derechos reconocidos.

De Castillo y Villa (2002), en su investigación “Una Nueva Interpretación del Despido sin causa” tesis para optar el título de abogado en la Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas Bogotá los investigadores concluyen que el cese sin causa es la vulneración a los derechos laborales y a la estabilidad laboral.

Según Condezo ( 2012), en su investigación “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la contratación Administrativa de servicio” tesis para optar el grado profesional de abogada en la Universidad Privada Norbert Winer

Perú concluye la investigadora en su trabajo realizado que el estado tiene la potestad de velar y ser activo en la vulneración de los derechos del trabajador sancionando a las empresas pero en la realidad no funciona así hay que ser políticas públicas para resguardar los derechos del operador.

De Marín (2012), en su investigación “La Estabilidad Laboral del Sector Público Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimiento de las Indemnizaciones Laborales” tesis para optar el grado de abogado en los tribunales y juzgados de la República de Ecuador concluye en su trabajo que el estado ecuatoriano consagra en su carta magna la estabilidad laboral este es un deber y derecho social.

### **1.3 Teorías Relacionadas Al Tema**

Despido justificado en este tipo de cese se da cuando el operador son despedidos por causas justas ya sea por faltas disciplinarias e incumplimiento de las normas laborales como su detrimento de sus facultades, no someterse al examen médico profilácticas o curativas prescritas (Decreto legislativo 728)

Despido indirecto o hostilidad se realiza cuando el empleador supera sus facultades de dirección tienen como objetivo realizar el cese del vinculo laboral con su operario para no reconocer sus beneficios obtenidos (Decreto supremo 728)

El despido arbitrario se puede entender cuando el empleador no tiene ninguna causa justa para poder despedir a su operario, por ende, quiere cesarlo dentro del marco legal, para ocultar los vicios incurridos (Decreto Legislativo 728)

Principio de la primacía de la realidad, llamado también, el de veracidad, es un principio rector en la norma laboral aquí lo que prima son los hechos ante cualquier documento que el empleador pueda mostrar ante cualquier entidad, en el caso de darse alguna discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que nace de los documentos, debe optarse por el primero.(Plá Rodríguez, 1998).

Principio de Razonabilidad es que las relaciones laborales deben regirse por el sentido común, asimismo no pudiendo incurrir arbitrariamente en perjuicio del operador (Sanguineti Raymond, 2010).

Principio de igualdad, de oportunidades, igualdad de trato exige al que el trato y la conducta ya sea del Estado o particulares en relación no generen una diferenciación, el derecho a la igualdad obliga a que todos los sujetos de derecho tengan los mismos derechos y obligaciones (Ampuero De Fuentes, 2009).

Principios de continuidad, aquí vemos que se discurre al contrato de trabajo como de duración sin fin haciéndole invulnerable a los escenarios que en ese proceso puedan alterar ese carácter (Morales Corrales, 2009).

La desnaturalización que emana del verbo “desnaturalizar” implican aquel acto por la que se perturban las propiedades o condiciones de algo, valga decir cuando se trasforma, Es decir cuando algo nace para algo determinado pero con el transcurrir del tiempo se cambia la forma para la que fue creada o para el fin que se le dio el origen, es ahí cuando se desnaturaliza algo Según (Lama y Gonzalo, 2010)

El cese es un acto unilateral y recepticio que contiene la intención extintiva del empleador es decir el moldura legal del Perú es unilateral que tiene que tener formalidades por escrito, tiene que ser por causas justas el despido basando en el marco legal o si no deviene en un despido arbitrario (Arce,2015).

El despido fraudulento y su impugnación es decir el cese ilegal, se destituye al operador con ánimo maligno y auspiciado por el fraude, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de los vínculos laborales; aun cuando se cumple con la acusación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se despide o se le imputa al operador hechos notoriamente que no existen, simulado o imaginarios, asimismo se le asigna faltas que no están prevista en la ley, asimismo que infringe el principio de tipicidad(De la Cruz,2014)

Despido basado en imputaciones de hechos notoriamente inexistentes, falso o imaginarios, en el escenario material de los hechos, el trabajador es garante de las actividades que efectúe durante la realización de sus labores. La concordancia entre la conducta ejecutada y la responsabilidad atribuida es exactamente el supuesto que restringe el poder disciplinario del empleador. De ahí que refleje la importancia al señalar que este poder disciplinario debe ser ejercitado con razonabilidad, que no es otra cosa que la concordancia antes mencioanda.

Despidos basados en la vulneración del principio de tipicidad, según el párrafo del artículo 22, 23, 24 y 25 de la LPCL, el empleador solamente puede despedir al operador por motivos que tienen relación con su capacidad o con su conducta. En ese sentido, el empleador se halla restringido a fundar su disposición de despido únicamente por los motivos que de forma literal se describe en los artículos antes mencionados (Decreto legislativo 728)

Despidos realizados con vicios de la voluntad, de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, podemos identificar que nos encontramos ante este tipo de supuestos materiales de despido fraudulento cuando por ejemplo se acredita que el trabajador se vio obligado a renunciar por presiones del empleador (Exp.N°00628,2001).

Despido basado en fabricación de pruebas, dentro del procedimiento disciplinario de despido, el empleador tiene la carga de la prueba respecto de la imputación de cargos dirigida al trabajador, de tal forma que la decisión contenida en la carta de despido encuentre sustento objetivo en el propio material probatorio aportado al procedimiento, es decir que la falta grave que se le atribuye debe encontrarse sustentada en pruebas objetivas y reales.

La prueba del despido nulo en la nueva ley procesal de trabajo, es decir que hablar sobre el despido nulo que están contemplados literalmente en el artículo 29 de la LPCL (Decreto legislativo 728).

Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, en el ámbito de las relaciones, se reconocen al trabajador el derecho de recurrir contra su empleador para exigir respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que esta circunstancia origine el cese del pacto de trabajo; por lo que el segundo de los autores mencionados aprecia esta circunstancia como manifestación del principio de continuidad, que se aprecia en la permanencia del pacto pese al incumplimiento o el quebrantamiento incurrida por el empleador (Plá Rodríguez y Ferro 2009).

La discriminación antisindical, se considera abolido el despido que tenga por motivo la adhesión a un agrupación o la participación en actividades sindicales,

también lo será si el despido es candidato a representante de los operarios o actúa en esa calidad, según la LPCL artículo 29 inciso a) y b) (Decreto legislativo 728).

La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, podemos citar como fuente de esta causal, lo dispuesto en la Constitución, cuyo artículo 2 prohíbe discriminar a las personas, de igual manera el artículo 26, inciso 1 establece que en el vínculo de faena debe respectarse el principio de "igualdad de oportunidades sin discriminación". Rubio Correa "la igualdad por definición supone dos situaciones jurídicas, que son comparadas entre sí para determinar si se está produciendo un trato igual o desigualdad a las personas involucradas (Constitución Política, 1993).

El embarazo, sobre el origen del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras, puede concluirse que la mujer embarazada tiene mecanismo contra cualquier forma de cese laboral. Es más, (el inciso e) del artículo 29 (Decreto Legislativo N°728).

Tratamiento jurisprudencial del despido incausado, es decir que el empleador se ve obligado a prescindir de su personal por diversas razones o motivos que no son apacibles de justificación como son el caso de los despido incausados o arbitrarios, tendrá la obligación de resarcir a su trabajador por la pérdida del empleo, mediante el pago de una indemnización, también el trabajador podrá utilizar su derecho de acción para ir a los tribunales para solicitar su reposición de su centro de trabajo en la vía constitucional interponiendo una acción de amparo sobre el derecho vulnerado, en este caso sería el derecho al trabajo, asimismo el despido incausado y fraudulento han sido esclarecidos a través de los pronunciamientos de las sentencias del Tribunal Constitucional, (Vietteri,2014)

Conducta, es decir que el trabajador al momento de realizar sus actividades dentro de la empresa debe tener una conducta pulcra que no atente con el servicio que va realizar en favor del empleador, ya que su empleador le va generar falsos hechos para que pueda despedirlo sin causa alguna (Vietteri,2014).

Verbal, el empleador siempre tiene que darle la formalidad del caso al despido ya que es obligatorio avisar al trabajador que ya no va contar con sus servicios que realiza dentro de su centro de labores(Vietteri,2014).

Escrita, el empleador mediante un oficio debe cumplir con las formalidades avisando al trabajador para que haga sus descargos dentro del plazo que la ley establece (Vietteri,2014).

Malicia, el empleador mediante una malicia busca razones o crea circunstancias para que pueda despedir al trabajador para evitar que le pague sus beneficios que por ley le corresponde (Vietteri,2014).

Supuestos específicos de desnaturalización, Vencimiento del plazo estipulado,es decir que el operador sigue laborando después de su caducidad del convenio continua laborando sin que exista alguna prórroga de su convenio este ya se desnaturalizo y pasaría a ser un convenio indeterminado, (Gonzales, 2010).

Desnaturalización en las relaciones laborales por obra determinada o servicio específico, es decir según las bases del artículo 63 de la LPCL, como vemos en este tipo de modalidad se da ya que mayormente son contrataciones temporales ya que al ser su actividad principal obras se puede desnaturalizar si el trabajador cuando la obra concluida y sigue prestando el operador el servicio, (Raymond, 2010).

Desnaturalización de los contratos de suplencia, en esta modalidad se cuando el que reemplaza al suspendido operador ya sea por invalidez temporal, descanso vacacional entre otros supuestos, se realiza temporalmente y eventual pero se desnaturaliza continuo laborando sin contrato convirtiéndose este en un convenio indeterminado, (Raymond, 2010).

Consideraciones Importantes sobre los demás supuestos de contratación Modal, Contratos de naturaleza accidental, Contrato de suplencia, en esta modalidad de convenio temporal se da cuando un trabajador se encuentra en vacaciones, permiso o licencia para ausentarse en el trabajo el empleador puede hacer un convenio con un nuevo operario para que lo supla durante del periodo ausente y realice una función determinada (Artículo 61 de la LPCL).

Contrato ocasional, en este tipo de modalidad el empleador puede suscribir un convenio con un operario para que realice actividades no habituales por un periodo como máximo de seis meses, (De los Heroes, 2009).

Contrato de emergencia, en este caso de modalidad de convenio laboral cubre apuros fomentados por casos imprevistos o fuerza mayor y su duración deberá incidir con la emergencia misma. (Raymond, 2010).

Contratos de Naturaleza Temporal, incremento de la actividad, esta modalidad de contratación laboral se da por el tiempo de 3 años, por el incremento de la función de las labores, la actividad que la empresa realiza durante este periodo (Raymond,2010).

Contrato de necesidad del mercado, es una modalidad donde se acuerda por un límite de cinco años a operarios para atender el aumento coyuntural de la fabricación originaria por diferenciaciones importantes de la demanda en la plaza aun cuando se trate de trabajo habituales que constituyen parte de la actividad normal de la compañía y que no pueden ser cubiertas con el personal que trabaja de forma permanente, la causalidad laboral de este tipo de contrato laboral es eventual y como todo estado de mercado el tiempo de contratación no puede ser medido, existiendo de forma latente el evento de que tal situación temporal cambie (STC Exp 4157-2009).

Contrato de reconversión empresarial, en este tipo de compromiso puede llevarse a cabo por un periodo de dos años como máximo. Su objetivo no es atender circunstancias y/o condiciones que proceden del mercado, sino la contratación eventual de operarios para que actúen en los procesos de sustitución, aumento o modificaciones de la actividad de la compañía, y en general todo cambio de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de obtención, técnicas, métodos y procesamientos productivos y administrativo, (D.S N°003-97-TR. ART. 59)

Contrato para obra determinada o servicio específico, son convenios celebrados entre el operador y la compañía, con objeto previamente establecido y duración determinada.

Contrato intermitente, son aquellos celebrados entre la compañía y su operador, para resguardar las necesidades de las actividades de la compañía por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, pues se reconoce al trabajador un derecho preferencial a la recontractación, que puede consignarse expresamente en

el convenio génesis y que opera automáticamente, sin requerirse celebrar un nuevo contrato o la renovación del anterior (Reglamento del texto Único Ordenado de la Ley de fomento del Empleo D.S 001-96-TR) R-TUO-LFT

Contrato de temporada, es aquel que las partes empresario y un operario con objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento.

Transmisión y Relaciones Laborales, es decir en esta modalidad de contratación eventual de trabajo implica la verosimilitud de contratar operarios para atender nuevas actividades de la compañía ya sea por el incremento de la labor, necesidad del mercado y reconversión del mercado (Mejía, 2004).

## **1.4 Formulación del Problema**

### 1.4.1 Problema general

¿Cómo incide la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016?

### 1.4.2 Problemas específicos

¿Cómo incide la desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016?

¿Cómo inciden la desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016?

¿Cómo inciden que existe entre la desnaturalización de los contratos por obra en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016?

## **1.5 Justificación Del Estudio**

El contrato de trabajo es la manifestación de voluntades se puede expreso o tácito, bilateral o unilateral es un documento de mucha importancia es el vínculo laboral ya que ahí nace la relación jurídica entre el empleador y el operario nuestro objetivo general explicar la incidencia que existe entre la desnaturalización de los contratos y los despidos arbitrarios, es decir si hay una disminución de despidos arbitrarios aplicando la normas laborales y constitucionales a fin de que haya una estabilidad laboral.

Es preciso realizar esta investigación para poder recomendar algunas soluciones de políticas laborales que han sido aplicadas en otros países y poder aplicarlo a nuestra realidad, ya que son muy distintas nuestra problemática que estamos pasando pero podemos tomarla como referencia para poder estar en una sociedad sin conflictos, pacífica, armónica, Identificando la relación que existe entre el vencimiento de los convenios y los despidos arbitrarios y dar soluciones con el derecho comparado ya que ellos han frenado estos hechos que ocurren en sus países.

Debido al incremento de la desnaturalización de los convenios en nuestra sociedad y que no hay una solución para este mal que viene en aumento por parte de las empresas al momento del cese arbitrario que afecta a los operadores y a sus familiares que dependen de ellos para poder realizar sus actividades y al no tener mecanismos suficientes para poder combatir este problema que se da en nuestra sociedad quiero saber cómo incide entre la desnaturalización de los contratos y los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima – 2016.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

“La desnaturalización de los contratos inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016.”

### **1.6.2 Hipótesis Nula**

“La desnaturalización de los contratos no inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016.”

### **1.6.3 Hipótesis Específico**

“La desnaturalización de los contratos temporales inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016”

“La desnaturalización de los contratos accidentales inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016”

“La desnaturalización de los contratos por obra inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016”

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Explicar la incidencia de la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016.

### **1.7.2 Objetivo específico**

Determinar la incidencia la desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016.

Explicar la incidencia entre la desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016.

Identificarla incidencia la desnaturalización de los contratos por obra en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación**

El diseño de investigación será No Experimental, *“Es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables”*, a su vez el tipo de diseño, es transaccional, Correlacional causal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Nuestra investigación es de Diseño no experimental, puesto que no se manipulará ninguna variable, asimismo, la investigación es de corte transaccional, ya que la ejecución de la encuesta o la investigación se ejecutará en un mismo momento. Por otro lado, es de enfoque cuantitativo, pues su base es en la compilación de algunos datos medibles para la comprobación de las hipótesis Ramírez (2006).

El enfoque es cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2004) la investigación cuantitativa se cimienta en la compilación de datos para experimentar hipótesis en relación a la medición numérica y el análisis en estadísticas para construir patrones.

El tipo de estudio de investigación será Básica, llamada también pura o fundamental, puesto que, tiene como objetivo buscar el avance científico, desarrollar los

conocimientos teóricos, sin tomar mayor interés de forma directa en sus probables ejecuciones o resultados prácticos. (Zorrilla, 1993).

Alcance: El alcance como refiere Sampieri (2004) de estudio será Explicativo, este alcance se puede ejecutar de forma deducible a las extensiones de la variable en los situaciones o contextos en la institución que se va a ejecutar teniendo como objeto explorar los datos entregados del cuestionario.

Grafico:



## 2.2 Variables, operacionalización

Las variables en la presente investigación se va a desarrollar la desnaturalización y despidos arbitrarios, siendo el tema en Derecho Laboral.

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES						
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Ítems	Esquema del Marco Teórico	
Variable Independiente	La Desnaturalización que deriva del verbo “desnaturalizar” implican aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, valga decir	El Instrumento Que Se Utilizo Para La Recolección De Datos Es El Cuestionario, Siendo Este Consistente En Un Conjunto De Preguntas Respecto De Las Variables A Medir, El Cual Será Congruente Con El Planteamiento Del Problema, Para El	<b>Dimensión 1:</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Trabajos Previos</li> <li>· Teorías Relacionadas al Tema</li> <li>-Principio De La Primacía De La Realidad</li> <li>- Principio Razonabilidad</li> <li>- Principio Igualdad</li> <li>- Continuidad</li> <li>-</li> </ul>	
			<b>TEMPORAL</b>			1,2
			<b>Indicador:</b>			
			Inicio o incremento de actividad			
			<b>Indicador:</b>			
Necesidad de mercado		3,4				
<b>Indicador:</b>			5,6			
Reconversión Empresarial						
			<b>Dimensión 2:</b>			

La Desnaturalización de los Contratos	cuando se desvirtúa.  (Lama y Gonzalo , 2010)	Presente Caso Cuenta Con Dos Variables La Cual Se Ha Podido Dimensionarla De La Siguiete Manera:El Instrumento Cuenta Con 14 Preguntas De Las Cuales 6 Pertenece 1 Dimensión 1, 3 Pertenece a La Dimensión 2 Y 5 Pertenece A La Dimensión 3.	<b>ACCIDENTAL</b>		
			<b>Indicador:</b>	7	
			Ocasional		
			<b>Indicador:</b>	8	
			Suplencia		
			<b>Indicador:</b>	9	
			Emergencia		
			<b>Dimensión 3:</b>		
			<b>OBRA O SERVICIO</b>		
<b>Indicador:</b>	10				
Obra o servicio especifico					
<b>Indicador:</b>	11				
Intermitente					
<b>Indicador:</b>	12,13,14				
Temporada					

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores	Ítems	Esquema del Marco Teórico
El despido arbitrario ha de referirse a la extinción que se produce la		El instrumento que se utilizo para la recolección de datos es el cuestionario, siendo este consistente en un conjunto de preguntas respecto de las variables a medir, el cual será congruente con el	<b>Dimensión 1:</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajos Previos</li> <li>✓ Teorías relacionadas al tema</li> <li>-</li> <li>✓ Marco Conceptual</li> <li>- despido Fraudulento y su impugnación</li> </ul>
			<b>INCAUSADO</b>		
			<b>Indicador:</b>	1	
			Conducta		
<b>Indicador:</b>	2				
Verbal					
<b>Indicador:</b>	3				

Variable dependiente  Los Despidos Arbitrarios	voluntad unilateral del empleador sin causa alguna.  (Blancas Bustamante, 2013)	planteamiento del problema, para el presente caso cuenta con dos variables la cual se ha podido dimensionarla de la siguiente manera: El instrumento cuenta con 14 preguntas de las cuales 4 preguntas pertenecen a la dimensión 1, 3 preguntas pertenecen a la dimensión 2, 7 preguntas pertenecen a la dimensión 3.	Falta de Pago		- teorías específicas de la desnaturalización.
			<b>Indicador:</b>	4	
			Malicia		
			<b>Dimensión 2:</b>		
			<b>FRAUDULENTO</b>		
			<b>Indicador:</b>	5	
			Hechos inexistentes		
			<b>Indicador:</b>	6	
			Fabricación de pruebas		
			<b>Indicador:</b>	7	
			Vicios de voluntad		
			<b>Dimensión 3:</b>		
			<b>NULO</b>		
			<b>Indicador:</b>	8	
Afiliación al fuero sindical					
<b>Indicador:</b>	9				
Representante					
<b>Indicador:</b>	10				
Discriminación					
<b>Indicador:</b>	11				
Queja					
<b>Indicador:</b>	12				
Embarazo					
<b>Indicador:</b>	13, 14				
Enfermedad					

### 2.3. Población y muestra

**Población:**

La población que será de estudio en la presente investigación, está constituida por los cincuenta jueces que trabajan en el distrito Judicial de Lima. Al ser una población chica, la muestra, de corte no probabilístico, será igual a la población censal, es decir, no se requerirá la ejecución de una formula probabilística. Por ende, se infiere lo siguiente:

$$n = N.$$

$$n = \text{MUESTRA}, N = \text{población}$$

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

Las técnicas de investigación que se utilizó son las encuestas y el análisis documental. Por otro lado, los libros y las normas jurídicas se le puede considera como fuentes primarias, puesto que se realizó un análisis jurídico; las fichas y direcciones tecnológicas, sentencias y casaciones que se desarrolló son las fuentes secundarias. Los instrumentos que se utilizó son los siguientes: los cuestionarios que se utilizó en las encuestas, las fichas de referencias bibliográficas y las fichas de parafraseo.

En relación a la recolección de los datos se utilizó la técnica de encuesta, el cual fueron respondidos de forma es escrita los jueces laborales, quienes son la muestra de investigación.

#### **2.5 Métodos de análisis de datos**

Mediante el software SPSS, se podrá mostrar los resultados mediante la **REGRESIÓN LINEAL** que sirve para dar resultados estimados de las muestras, sobre la relación de 2 variables, **Alfa Cronbach**.

#### **2.6 Aspectos éticos**

El trabajo de investigación es directamente original, pues se basó de diferentes libros o guías metodológicas, las referencias bibliográficas y el parafraseo de las citas que nacen de la literatura de la investigación, término que se utiliza por el paradigma metodológico que señaló Samperi en la cuarta edición (2006).

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Confiabilidad de los instrumentos de medición

##### 3.1.1 Para la Variable

Variable INDEPENDIENTE **Desnaturalización de contratos**

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	49	98,0
	Excluido <sup>a</sup>	1	2,0
	Total	50	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	14

Nota: como vemos en la tabla de alfa de Cronbach el cuestionario empleado es altamente confiable.

Variable DEPENDIENTE **Despidos Arbitrarios**

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	48	96,0
	Excluido <sup>a</sup>	2	4,0
	Total	50	100,0

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

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	14

Nota: como vemos en la tabla de alfa de Cronbach el cuestionario empleado es altamente confiable.

### 3.2 ANALISIS DESCRIPTIVO

#### OBJETIVO GENERAL(TABLA 01)

<b>“Explicar la incidencia de la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016.”</b>						
			DESPIDOS ARBITRARIOS			Total
			GRAN CANTIDAD	REGULAR	MUY BAJO	
CONTRATOS MODALES	TOTALMENTE	Recuento	22	0	0	22
	DE ACUERDO	% del total	44.0%	0.0%	0.0%	44.0%
		Recuento	24	2	1	27
	DESACUERDO	% del total	48.0%	4.0%	2.0%	54.0%
		Recuento	1	0	0	1
	Total	% del total	2.0%	0.0%	0.0%	2.0%
Recuento		47	2	1	50	
		% del total	94.0%	4.0%	2.0%	100.0%

### INTERPRETACIÓN

Sin embargo, el objetivo general de la investigación es explicar la incidencia de la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de lima - 2016; que a la luz de los resultados podemos decir que la mayoría de los encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo y de acuerdo que a más contratos modales hay gran cantidad de despidos arbitrarios por otro lado que sola una persona están en desacuerdo con la propuesta realizada.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS (TABLA 02)

<b>“Determinar la incidencia la desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016.”</b>						
			DESPIDOS ARBITRARIOS			Total
			GRAN CANTIDAD	REGULAR	MUY BAJO	
CONTRATOS TEMPORALES	TOTALMENTE	Recuento	28	0	1	29
	DE ACUERDO	% del total	56.0%	0.0%	2.0%	58.0%
		Recuento	18	2	0	20
	DE ACUERDO	% del total	36.0%	4.0%	0.0%	40.0%
		Recuento	1	0	0	1
	DESACUERDO	% del total	2.0%	0.0%	0.0%	2.0%
Recuento						
<b>Total</b>		Recuento	47	2	1	50
		% del total	94.0%	4.0%	2.0%	100.0%

## INTERPRETACIÓN

Considerando el objetivo específico determinar la incidencia entre desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de Lima 2016, de los trabajadores judiciales encuestados un 56% hay una gran cantidad de incidencia en los despidos arbitrarios y un 36% están de acuerdo y solo 1 está en desacuerdo sobre la incidencia que hay con la propuesta señalada.

## TABLA (03)

<b>Explicar la incidencia entre la desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016</b>						
			DESPIDOS ARBITRARIOS			Total
			GRAN CANTIDAD	REGULAR	MUY BAJO	
		Recuento	4	0	0	4

CONTRATOS ACCIDENTALES	TOTALMENTE DE ACUERDO	% del total	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	DE ACUERDO	Recuento	37	2	1	40
		% del total	74.0%	4.0%	2.0%	80.0%
	NR/NS	Recuento	5	0	0	5
		% del total	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%
	DESACUERDO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2.0%	0.0%	0.0%	2.0%
	Total	Recuento	47	2	1	50
% del total		94.0%	4.0%	2.0%	100.0%	

## INTERPRETACIÓN

Considerando el objetivo específico explicar la incidencia entre desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de Lima 2016, de los trabajadores judiciales encuestados un 8% señala que hay una gran cantidad de incidencia en los despidos arbitrarios y un 74% están de acuerdo y solo 1 está en desacuerdo sobre la incidencia propuesta en nuestra investigación.

**TABLA (04)**

Identificar la incidencia la desnaturalización de los contratos por obra en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016						
			DESPIDOS ARBITRARIOS			Total
			GRAN CANTIDAD	REGULAR	MUY BAJO	
CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO	TOTALMENTE DE ACUERDO	Recuento	27	0	0	27
		% del total	54.0%	0.0%	0.0%	54.0%
	DE ACUERDO	Recuento	16	2	1	19
		% del total	32.0%	4.0%	2.0%	38.0%
	NR/NS	Recuento	3	0	0	3
		% del total	6.0%	0.0%	0.0%	6.0%
	DESACUERDO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2.0%	0.0%	0.0%	2.0%
Total	Recuento	47	2	1	50	
	% del total	94.0%	4.0%	2.0%	100.0%	

## INTERPRETACIÓN

Considerando el objetivo específico identificar la incidencia de la desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de Lima 2016, de los trabajadores judiciales encuestados un 54% señala que hay una gran cantidad de incidencia en los despidos arbitrarios y un 32% están de acuerdo y solo 1 está en desacuerdo sobre la incidencia propuesta en nuestra investigación

### 3.3 Regresión Lineal

#### HIPOTESIS GENERAL

##### Resumen del modelo despidos arbitrarios y desnaturalización de contratos

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,901 <sup>a</sup>	,860	,821	1,802

a. Predictores: (Constante), SUMA DESPIDOS ARBITRARIOS

## INTERPRETACIÓN

R= Coeficiente de correlación entonces  $R = ,901$  quiere decir que existe alta relación entre las variables y  $R$  al cuadrado es interpretado que el 86% de la variable despidos arbitrarios es explicada gracias a la variable desnaturalización de los contratos

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1585,766	1	1585,766	488,197	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	155,914	48	3,248		
	Total	1741,680	49			

a. Variable dependiente: Variable despidos arbitrarios

b. Predictores: (Constante), variable desnaturalización de los contratos

## INTERPRETACION:

El grado de significancia es igual, 000 es menor a 0.005 se concluye que se acepta la hipótesis general propuesta.

H<sub>1</sub> La desnaturalización de los contratos inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016.”

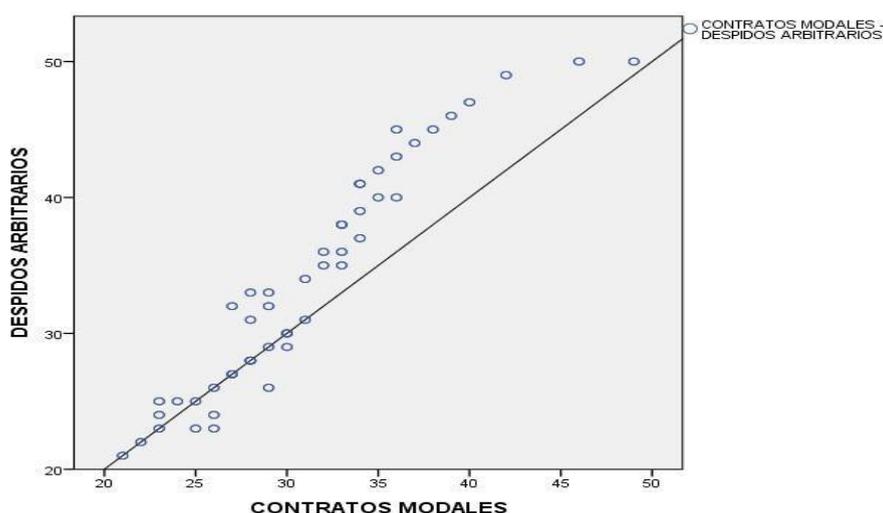
**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	7,853	1,082		7,260	,000
	SUMAV2	,689	,031	,954	22,095	,000

a. Variable dependiente: Variable despidos arbitrarios

## INTERPRETACION

Existe suficiente evidencia para, ya que el grado de significancia es menor a ,000 es posible construir un modelo de regresión lineal



**INTERPRETACIÓN:** La línea ascendente nos indica que existe una relación con un valor R cuadrado de 0.86 ascendentes.

## HIPOTESIS ESPECÍFICAS

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,963 <sup>a</sup>	,928	,926	2,244

a. Predictores: (Constante), CONTRATOS\_TEMPORALES

### INTERPRETACIÓN

R= Coeficiente de correlación entonces  $R = ,963$  quiere decir que existe alta relación entre las variables y R al cuadrado es interpretado que el 92,8% de la variable despidos arbitrarios es explicada gracias a la variable desnaturalización de los contratos Temporales

### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3100,368	1	3100,368	615,682	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	241,712	48	5,036		
	Total	3342,080	49			

a. Variable dependiente: DESPIDOS ARBITRARIOS

b. Predictores: (Constante), CONTRATOS\_TEMPORALES

### INTERPRETACIÓN

El grado de significancia es igual, 000 es menor a 0.005 se concluye que se acepta la hipótesis específica propuesta.

H<sub>1</sub> La desnaturalización de los contratos temporales inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016”.

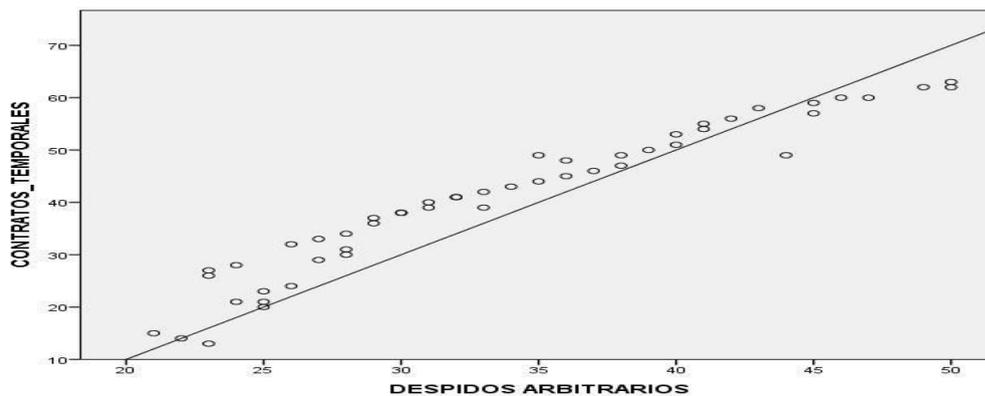
### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	10,451	,990		10,557	,000
	CONTRATOS_TEMPORALES	,573	,023	,963	24,813	,000

a. Variable dependiente: DESPIDOS ARBITRARIOS

### INTERPRETACION

Existe suficiente evidencia para, ya que el grado de significancia es menor a ,000 es posible construir un modelo de regresión lineal



**INTERPRETACIÓN:** La línea ascendente nos indica que existe una relación con un valor R cuadrado de 0.928 ascendentes.

### OBJETIVO ESPECIFICO 2

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,717 <sup>a</sup>	,513	,503	5,821

a. Predictores: (Constante), CONTRATOS\_ACCIDENTALES

## INTERPRETACIÓN

R=coeficiente de correlación entonces  $R = ,717$  quiere decir que existe alta relación entre las variables y R al cuadrado es interpretado que el 51,3% de la variable despidos arbitrarios es explicada gracias a la variable desnaturalización de los contratos Accidentales

### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1715,912	1	1715,912	50,649	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	1626,168	48	33,879		
	Total	3342,080	49			

a. Variable dependiente: DESPIDOS ARBITRARIOS

b. Predictores: (Constante), CONTRATOS\_ACCIDENTALES

### Interpretando:

El grado de significancia es igual, 000 es menor a 0.005 se concluye que se acepta la hipótesis específica propuesta.

H<sub>1</sub> “La desnaturalización de los contratos accidentales inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016”

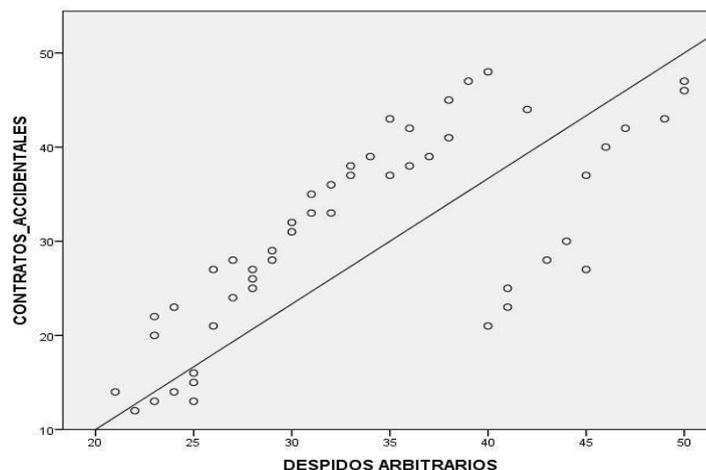
### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	16,165	2,600		6,216	,000
	CONTRATOS_ACCIDENTALES	,568	,080	,717	7,117	,000

a. Variable dependiente: DESPIDOS ARBITRARIOS

## INTERPRETACION

Existe suficiente evidencia para, ya que el grado de significancia es menor a ,000 es posible construir un modelo de regresión lineal



**INTERPRETACIÓN:** La línea ascendente nos indica que existe una relación con un valor R cuadrado de 0.513 ascendentes.

### OBJETIVO ESPECIFICO 3

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,965 <sup>a</sup>	,932	,930	2,183

a. Predictores: (Constante), CONTRATOS\_DE\_OBRA

### INTERPRETACIÓN

R=coeficiente de correlación entonces  $R = ,965$  quiere decir que existe alta relación entre las variables y R al cuadrado es interpretado que el 93,2% de la variable despidos arbitrarios es explicada gracias a la variable desnaturalización de los contratos de Obra o Servicio

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3113,365	1	3113,365	653,396	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	228,715	48	4,765		
	Total	3342,080	49			

a. Variable dependiente: DESPIDOS ARBITRARIOS

b. Predictores: (Constante), CONTRATOS\_DE\_OBRA

### Interpretando:

El grado de significancia es igual, 000 es menor a 0.005 se concluye que se acepta la hipótesis específica propuesta.

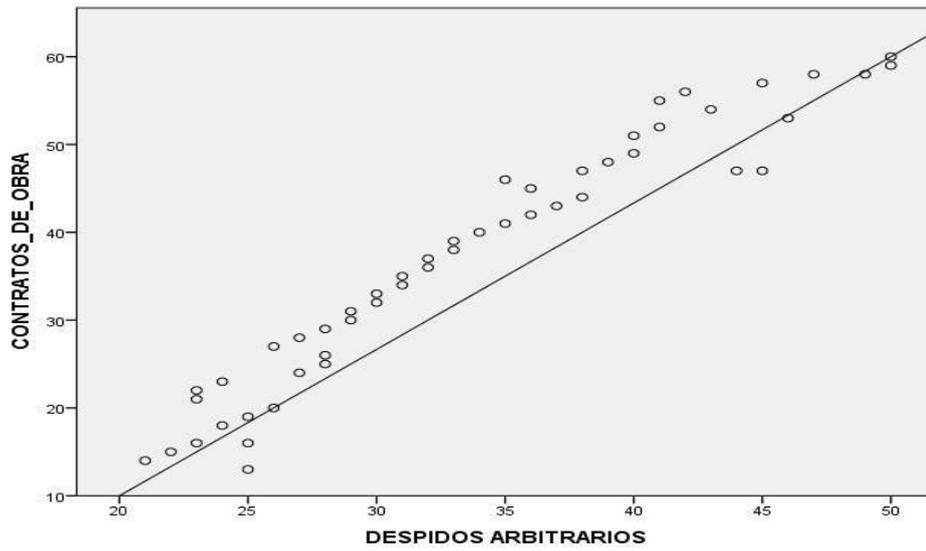
H<sub>1</sub> “La desnaturalización de los contratos por obra inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016”

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	12,764	,876		14,570	,000
	CONTRATOS_DE_OBRA	,565	,022	,965	25,562	,000

a. Variable dependiente: DESPIDOS ARBITRARIOS

### INTERPRETACION

Existe suficiente evidencia para, ya que el grado de significancia es menor a ,000 es posible construir un modelo de regresión lineal



**INTERPRETACIÓN:** La línea ascendente nos indica que existe una relación con un valor R cuadrado de 0.932 ascendentes.

## DISCUSIÓN

Como podemos señalar a largo de nuestro trabajo de investigación podemos se observa que el cuestionario realizado a los trabajadores del sector judicial laborales de Lima un el objetivo general (TABLA 01) de la investigación es explicar la incidencia de la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de lima - 2016; que a la luz de los resultados podemos decir que la mayoría de los encuestados manifiestan que un 44% están totalmente de acuerdo y 48% de acuerdo que a más contratos modales hay gran cantidad de despidos arbitrarios por otro lado que sola una persona están en desacuerdo con la propuesta realizada, ergo se pueden concluir que esta modalidad de contratación vulneran a los derechos laborales al ordenamiento jurídico.

Para Castillo y Villa (2002), en su investigación “Una Nueva Interpretación del Despido sin causa” concluyen que el cese sin causa es la vulneración a los derechos laborales y a la estabilidad laboral, por lo tanto hay una causa efecto

Con relacion al objetivos específicos(TABLA 2) es determinar la incidencia la desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016, donde los resultados de la investigación de los trabajadores judiciales encuestados un 56% hay una gran cantidad de incidencia en los despidos arbitrarios y un 36% están de acuerdo y solo 1 está en desacuerdo sobre la incidencia que hay con la propuesta señalada podemos concluir que si hay incidencia en los contratación modal de forma temporal son utilizados para no reconocer los beneficios que han obtenido el trabajador.

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” 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 es momento que el poder intervenga activamente para que resguarde los derechos reconocidos.

Con relación al siguiente objetivo específico (TABLA 03) explicar la incidencia entre desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios

en el distrito judicial de Lima 2016, de los trabajadores judiciales encuestados un 8% señala que hay una gran cantidad de incidencia en los despidos arbitrarios y un 74% están de acuerdo y solo 1 está en desacuerdo sobre la incidencia propuesta en nuestra investigación.

Condezo (2012), en su investigación “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la contratación Administrativa de servicio” concluye la investigadora en su trabajo realizado que el estado tiene la potestad de velar y ser activo en la vulneración de los derechos del trabajador sancionando a las empresas pero en la realidad no funciona así hay que ser políticas públicas para resguardar los derechos del operador

## CONCLUSIÓN

- Se concluye que la relación entre las variables desnaturalización de los contratos y la variable despidos arbitrarios es 0,961 concluyendo que existe una alta relación entre estas, por otro lado, la prueba de hipótesis, del cuadro de ANOVA, el grado de significancia es ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis general propuesta  $H_1$  "La desnaturalización de los contratos inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima – 2016"
- Se concluye que la relación entre contratos temporales y la variable los despidos arbitrarios es 0,963 concluyendo que existe una relación alta entre estas, por otro lado, la prueba de hipótesis, del cuadro de ANOVA, el grado de significancia es ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis específica  $H_1$  "La desnaturalización de los contratos Temporales inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima – 2016"
- Se concluye que la relación entre contratos accidentales y la variable despido arbitrarios es 0,771 concluyendo que existe una relación alta entre estas, por otro lado, la prueba de hipótesis, del cuadro de ANOVA, el grado de significancia es ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis específica propuesta  $H_1$  "La desnaturalización de los contratos Accidentales inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima – 2016"
- Se concluye que la relación entre los contratos por obra o servicio y la variable despidos arbitrarios es 0,965 concluyendo que existe un alta relación entre estas, por otro lado la prueba de hipótesis, del cuadro de ANOVA, el grado de significancia es ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis específica  $H_1$  "La desnaturalización de los contratos obra inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima – 2016"

## RECOMENDACIONES

Debemos de regular los contratos y respetar el plazo establecido entre el empleador y operario con la finalidad que se respeten y no se desnaturaliza el contrato con el objeto que fue creado.

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 respecto 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.

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 sacarle la vuelta a ley 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 desnaturalización de los contratos.

Hacer charlas informativas a los trabajadores para que conozcan sus derecho reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico para que no vulneren sus derecho del trabajo.

# **ANEXOS**

## CUESTIONARIO

**Instrucciones:** Emplee un lápiz o lapicero de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Estas simplemente reflejan su opinión personal como profesional y especialista en la materia.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente elija una opción.

Marque con claridad la opción elegida con una cruz o un aspa recuerde: no se deben marcar dos opciones.

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entrego este cuestionario y le explico la importancia de su participación.

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son:

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
NR/NS	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

Desnaturalización de contratos		Escala				
		5	4	3	2	1
01	¿Cree Usted que el contrato temporal en la modalidad por inicio de la actividad empresarial es un contrato lesivo para el trabajador?					
02	¿Cree Usted que la desnaturalización de los contratos por incremento de la actividad productiva afectan el debido proceso?					
03.	¿Cree Usted que los contratos determinados por necesidad del mercado afectan el principio de continuidad?					
04	¿Cree Usted que el contrato temporal por necesidad del mercado son causales de la desnaturalización?					
05.	¿Cree Usted que los contratos por reconversión empresarial aumenta ?					

06.	¿Cree Usted que el contrato temporal en su modalidad por reconversión empresarial son causas de desnaturalización de los contratos?							
07.	¿Cree Usted que el contratos ocasionales son utilizados maliciosamente?							
08.	¿Cree Usted que los contratos de suplencia ayuda al mejor funcionamiento empresarial?							
09.	¿Cree Usted que el contrato accidental de emergencia perjudica al empleador?							
10.	¿Cree Usted que el contrato por obra en su modalidad servicio aumenta la desnaturalización de los contratos?							
11.	¿Cree Usted que el contrato por obra intermitente son causa de desnaturalización de los contratos?							
12.	¿Cree Usted que el contrato por obra en su modalidad temporada aumenta la desnaturalización de los contratos?							
13.	¿Cree Usted que el contrato por servicio en su modalidad temporada causas de desnaturalización de los contratos?							
14.	¿Cree Usted que el contrato por servicio en su modalidad temporada el empleador respeta el objeto del contrato?							

## CUESTIONARIO

**Instrucciones:** Emplee un lápiz o lapicero de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas. Estas simplemente reflejan su opinión personal como profesional y especialista en la materia. Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente elija una opción.

Marque con claridad la opción elegida con una cruz o un aspa recuerde: no se deben marcar dos opciones.

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entrego este cuestionario y le explico la importancia de su participación.

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son:

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
NR/NS	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

Despidos Arbitrarios		Escala				
		5	4	3	2	1
01	¿Cree Usted que los despidos por la mala conducta deben estar regulados con más énfasis en la ley procesal laboral?					
02	¿Cree Usted que los despidos por agresiones verbales aumentan los despidos arbitrarios?					
03.	¿Cree Usted que los despidos por falta de pago al operario son causales de despidos arbitrarios?					
04	¿Cree Usted que los despidos por malicia del empleador hacia el operario aumentan los despidos arbitrarios?					
05.	¿Cree Usted que los despidos por hechos inexistentes del empleador hacia el operario deben ser sancionados?					

06.	¿Cree Usted que la fabricación de pruebas de parte del empleador deberían tener una sanción rígida?						
07.	¿Cree Usted que los contratos que nacen con vicios de la voluntad deberían del parte del empleador deberían ser multados?						
08.	¿Cree Usted la filiación al fuero sindical influyen en el despido arbitrario?						
09.	¿Cree Usted el representante de los trabajadores pueden negociar o dar por disuelto el gremio sindical?						
10.	¿Cree Usted que existen aún estereotipos de discriminación en el centro de trabajo?						
11	¿Cree Usted que las quejas presentadas por los trabajadores afectan en los despidos arbitrarios?						
12	¿Cree Usted que el embarazo es una causal de un despido arbitrario?						
13	¿Cree Usted que la enfermedad ocupacional es una causal de despido arbitrario?						
14	¿Cree Usted que la enfermedades contraídas en el trabajo son indemnizadas correctamente?						

# LA DENSATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA 2016.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

DISEÑO TEORICO			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuáles es la relación que existe entre la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Problema específico 1:</b> ¿Cuáles es la relación que existe entre la desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016?</li> <li>• <b>Problema específico 2:</b> ¿Cuáles es la relación que existe entre la desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016?</li> <li>• <b>Problema específico 3:</b> ¿Cuáles es la relación que existe entre la desnaturalización de los contratos por obra en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b> "Establecer la relación entre la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016."</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo específico 1:</b> "Determinar relación entre la desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016"</li> <li>• <b>Objetivo específico 2:</b> "Identificar la relación entre la desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016".</li> <li>• <b>Objetivo específico 3:</b> "Determinar relación entre la desnaturalización de los contratos por obra en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016."</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> "Existe relación directa entre la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima - 2016."</p> <p><b>Hipótesis Específica 1</b> "Existe relación directa entre la desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016"</p> <p><b>Hipótesis Específica 2</b> "Existe relación directa entre la desnaturalización de los contratos accidentales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016"</p> <p><b>Hipótesis Específica 3</b> "Existe relación directa entre la desnaturalización de los contratos por obra en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016"</p>	<p><b>Variable 1</b> (La Desnaturalización de los Contratos)</p> <p><b>Variable 2</b> (Los Despidos Arbitrarios)</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES													
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores										
<p><b>Variable (1)</b> La La</p>	<p>Desnaturalización que deriva del verbo "desnaturalizar" implican aquella acción por la que se</p>	<p>El Instrumento Que Se Utilizo Para La Recolección De Datos Es El Cuestionario, Siendo Este Consistente En Un Conjunto De Preguntas Respetto De Las Variables A Medir, El Cual Será Congruente Con El Planteamiento Del Problema, Para El Presente Caso Cuenta Con Dos Variables La Cual Se Ha Podido Dimensionarla De La Siguiete Manera: El Instrumento Cuenta Con 14 Preguntas De Las Cuales 6 Pertenecen A La Dimension 1, 3 Pertenecen A La Dimension 2 Y 5</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>Dimension 1: TEMPORAL</b></td> <td style="width: 50%;"><b>Items</b></td> </tr> <tr> <td>Indicador: Inicio o incremento de actividad</td> <td>1,2</td> </tr> <tr> <td>Indicador: Necesidad de mercado</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Indicador: Reconversión Empresarial</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td><b>Dimension 2: ACCIDENTAL</b></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Dimension 1: TEMPORAL</b>	<b>Items</b>	Indicador: Inicio o incremento de actividad	1,2	Indicador: Necesidad de mercado	3,4	Indicador: Reconversión Empresarial	5,6	<b>Dimension 2: ACCIDENTAL</b>	
<b>Dimension 1: TEMPORAL</b>	<b>Items</b>												
Indicador: Inicio o incremento de actividad	1,2												
Indicador: Necesidad de mercado	3,4												
Indicador: Reconversión Empresarial	5,6												
<b>Dimension 2: ACCIDENTAL</b>													
		<p><b>Esquema del Marco Teórico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos Previos</li> <li>• Teorías Relacionadas al Tema</li> <li>-Principio De La Primacía De La Realidad</li> <li>- Principio Razonabilidad</li> <li>- Principio Igualdad</li> <li>- Continuidad</li> </ul>											

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**LA DENATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO**  
**JUDICIAL DE LIMA 2016.**

Desnaturalización de los Contratos	alteran propiedades o condiciones de algo, valga decir cuando se desvirtúa.  (Lama y Gonzalo, 2010)	las 0	Pertenecen A La Dimensión 3.	Indicador: Ocasional	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos Previos</li> <li>• Teorías relacionadas al tema</li> <li>• Marco Conceptual</li> <li>• despidos Fraudulento y su Impugnación</li> <li>• teorías específicas de la desnaturalización.</li> </ul>
				Indicador: Suplencia	8	
				Indicador: Emergencia	9	
				Dimensión 3: OBRA O SERVICIO		
				Indicador: Obra o servicio específico	10	
				Indicador: Intermitente	11	
				Indicador: Temporada	12,13,14	

**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones / Indicadores		Ítems	Esquema del Marco Teórico
Variable (2) Los Despidos Arbitrarios	El despido arbitrario ha de referirse a la extinción que se produce la voluntad unilateral del empleador sin causa alguna.  (Blancas Bustamante, 2013)	El instrumento que se utilizo para la recolección de datos es el cuestionario, siendo este consistente en un conjunto de preguntas respecto de las variables a medir, el cual será congruente con el planteamiento del problema, para el presente caso cuenta con dos variables la cual se ha podido dimensionarla de la siguiente manera: El instrumento cuenta con 14 preguntas de las cuales 4 preguntas pertenecen a la dimensión 1, 3 preguntas pertenecen a la dimensión 2, 7 preguntas pertenecen a la dimensión 3.	Dimensión 1:			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos Previos</li> <li>• Teorías relacionadas al tema</li> <li>• Marco Conceptual</li> <li>• despidos Fraudulento y su Impugnación</li> <li>• teorías específicas de la desnaturalización.</li> </ul>
			INCAUSADO		1	
			Indicador: Conducta	1		
			Indicador: Verbal	2		
			Indicador: Falta de Pago	3		
			Indicador: Malicia	4		
			Dimensión 2:			
			FRAUDULENTO			
			Indicador: Hechos inexistentes	5		
			Indicador: Fabricación de pruebas	6		
			Indicador: Vicios de voluntad	7		
Dimensión 3:						
NULO						



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Witacarda Palomino Gonzales  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de Investigación  
 1.3. Especialidad del validador: \_\_\_\_\_  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA 2016".  
 1.6. Autor del instrumento: BALCAZAR MARTÍNEZ VICTOR JONATHAN

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelent e 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: "Desnaturalización de los contratos"

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	✓		
	✓		

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

Variable: "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	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda 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:

  
 Mg. Lutgarda Palomino G.  
 Docente de Investigación  
 EP DERECHO - UCV LIMA ESTE

Firma del experto informante.

DNI. N° 22422143 Teléfono N° 961943424.

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: DIAZ PAZ, JULIO CÉSAR
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.3. Especialidad del validador: DERECHO PENAL
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.5. Título de la investigación: "LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA 2016".
- 1.6. Autor del instrumento: BALCAZAR MARTÍNEZ VICTOR JONATHAN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelent e 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: "Desnaturalización de los contratos"

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	✓		

Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		

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

Variable: "Despidos arbitrarios"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda 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:



Firma del experto informante.

DNI. N° 09003444 Teléfono N° 907409213

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: VARGAS FLOREAN EMILIANO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE e INVESTIGADOR  
 1.3. Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: **“ LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA 2016”.**  
 1.6. Autor del instrumento: **BALCAZAR MARTÍNEZ VICTOR JONATHAN**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelent e 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: “Desnaturalización de los contratos”

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	/		

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

Variable: "Despidos arbitrarios"

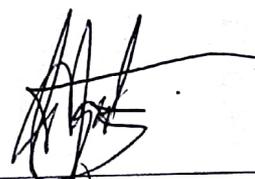
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda 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:

  
 Firma del experto informante.

DNI. N° 10140287 Teléfono N° 991681139

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Mg. Oduardo Jiménez S  
 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV DOctor  
 1.3. Especialidad del validador: D. Ley y Comercio  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: **" LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA 2016".**  
 1.6. Autor del instrumento: **BALCAZAR MARTÍNEZ VICTOR JONATHAN**

**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.					80%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					80%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					80%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					80%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					80%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					80%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					80%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					80%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					80%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						80%

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

Variable: "Desnaturalización de los contratos"

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	/		

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

Variable: "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	/		

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

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 25 %. 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:

  
 Firma del experto informante.

DNI. N° 08905269 Teléfono N° \_\_\_\_\_

**UCV**

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

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

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: ESPINOZA AZOLA CESAR NAPOLEÓN  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRECTOR EP- DERECHO - LIMA ESTE  
 1.3. Especialidad del validador: DERECHO CONSTITUCIONAL  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: **" LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA 2016".**  
 1.6. Autor del instrumento: BALCAZAR MARTÍNEZ VICTOR JONATHAN

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

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

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

Variable: "Desnaturalización de los contratos"

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	✓		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017

Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		

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

Variable: "Despidos arbitrarios"

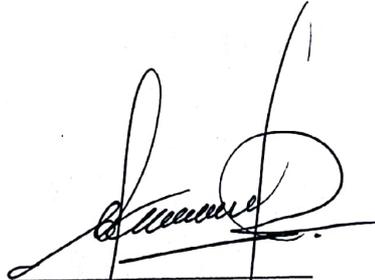
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		

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

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% %. 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:



Firma del experto informante.

DNI N° 98442442 Teléfono N° 997-525-182

Yo, **DRA. LUTGARDA PALOMINO GONZALES**, docente de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo campus Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "**LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA 2016**", del (de la) estudiante **VICTOR JONATHAN BALCAZAR MARTINEZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (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.

San Juan de Lurigancho, 23 de diciembre de 2019



.....  
**DRA. LUTGARDA PALOMINO GONZALES**  
DNI: 22422843

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**"LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS**  
**DESPIDOS ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA**  
**2016."**

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

**AUTOR**

Victor Jonathan Balcazar Martinez  
**ASESOR** Emiliano Vargas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN DERECHO**

**LABORAL**  
**LIMA - PERU**

2017



Resumen de coincidencias

29

1	Entregado a Universidad...	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
3	Entregado a Pontificia...	2 %
4	repositorio.autonoma e...	2 %
5	www.sipacti.pe/com	1 %
6	Entregado a Universidad...	1 %
7	tesis.ucsm.edu.pe	1 %
8	Entregado a Universida...	1 %
9	to.gob.pe	<1 %
10	es.scribd.com	<1 %
11	hehira.com/verardi...	<1 %
12	Entregado a Universida...	<1 %
13	repositorio.unimilitar.ed...	<1 %





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

PALOMINO GONZALES, LUTGARDA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BALCAZAR MARTINEZ, VICTOR

INFORME TITULADO:

LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EN LOS DESPIDOS

ARBITRARIOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

ABOGADO

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de julio de 2017

NOTA O MENCIÓN: catorce



Lutgarda Palomino  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN