



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE  
NULIDAD DE DESPIDO; EXPEDIENTE N° 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, DISTRITO  
JUDICIAL DE LIMA, 2024**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

**AUTOR**

**MORQUENCHO AGURTO, CESAR DAVID  
ORCID:0000-0002-1828-8781**

**ASESOR**

**URQUIAGA JUAREZ, EVELYN MARCIA  
ORCID:0000-0001-7775-6234**

**CHIMBOTE-PERÚ  
2024**



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**ACTA N° 0533-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **17:27** horas del día **17** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA** Presidente  
**GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES** Miembro  
**CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO** Miembro  
**Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO; EXPEDIENTE N° 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2024**

**Presentada Por :**  
(0806182028) **MORQUENCHO AGURTO CESAR DAVID**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA**  
Presidente

  
Ms. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES

**GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES**  
Miembro

**CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO**  
Miembro

**Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO; EXPEDIENTE N° 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2024 Del (de la) estudiante MORQUENCHO AGURTO CESAR DAVID, asesorado por URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 10% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 14 de Enero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi familia, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades.

***Cesar David Morquencho Agurto***

## **Agradecimiento**

A Dios por cada detalle y momento durante la realización de tu tesis, gracias a él por ser la base de tu moral, por cada día en el que te permitió despertar no solo con vida, sino que también te permitió continuar con salud, fuerzas y empeño.

A mis docentes sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis profesores queridos, les debo mis conocimientos. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo en mí transitar profesional. Su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu.

***Cesar David Morquencho Agurto***

## Índice General

Carátula.....	i
Acta .....	ii
Constancia de originalidad .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice General .....	vi
Lista de tablas .....	x
Resumen .....	xi
Abstract.....	xii
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación del problema .....	2
1.4. Objetivo general .....	3
1.5. Objetivos específicos.....	3
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas .....	8
2.2.1. Bases procesales .....	8
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario .....	8
2.2.1.1.1. Concepto.....	8
2.2.1.1.2. Etapas .....	9
2.2.1.1.3. Principios aplicables .....	10
2.2.1.1.3.1. Principio de inmediación .....	10
2.2.1.1.3.2. Principio de oralidad.....	10
2.2.1.1.3.3. Principio de concentración .....	10
2.2.1.1.3.4. Principio de celeridad .....	10
2.2.1.1.3.5. Principio de economía procesal.....	10
2.2.1.1.3.6. Principio de primacía de la realidad .....	11
2.2.1.1.3.7. Principio del debido proceso .....	11
2.2.1.1.3.8. Principio de tutela jurisdiccional .....	11
2.2.1.2. La audiencia.....	11
2.2.1.2.1. Concepto.....	11
2.2.1.2.2. Clases de audiencia.....	12
2.2.1.2.2.1. Audiencia única .....	12

2.2.1.2.2.2.	Etapa de conciliación.....	12
2.2.1.3.	Puntos controvertidos .....	12
2.2.1.3.1.	Concepto.....	12
2.2.1.4.	Los sujetos procesales .....	12
2.2.1.4.1.	El juez.....	12
2.2.1.4.2.	Demandante .....	12
2.2.1.4.3.	Demandado.....	13
2.2.1.5.	La prueba .....	13
2.2.1.5.1.	Concepto.....	13
2.2.1.5.2.	Objeto .....	13
2.2.1.5.3.	Valoración de la prueba .....	13
2.2.1.6.	La sentencia .....	14
2.2.1.6.1.	Concepto.....	14
2.2.1.6.2.	Partes de la sentencia.....	14
2.2.1.6.3.	La sentencia en la ley procesal laboral .....	14
2.2.1.6.4.	La motivación en la sentencia .....	15
2.2.1.7.	Medios impugnatorios .....	15
2.2.1.7.1.	Concepto.....	15
2.2.1.7.2.	Clases.....	15
2.2.1.7.2.1.	Reposición .....	15
2.2.1.7.2.2.	Apelación.....	16
2.2.1.7.2.3.	Casación .....	16
2.2.2.	Bases sustantivas .....	16
2.2.2.1.	El contrato de trabajo.....	16
2.2.2.1.1.	Concepto.....	16
2.2.2.1.2.	Elementos .....	16
2.2.2.1.3.	Características.....	17
2.2.2.1.4.	Sujetos .....	17
2.2.2.2.	Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	18
2.2.2.2.1.	Concepto.....	18
2.2.2.2.2.	Tipología.....	18
2.2.2.3.	El despido .....	19
2.2.2.3.1.	Concepto.....	19

2.2.2.3.2.	Características.....	19
2.2.2.3.3.	La impugnación del despido.....	20
2.2.2.4.	Clases de despido .....	20
2.2.2.4.1.	Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)	20
2.2.2.4.1.1.	Despido nulo.....	20
2.2.2.4.1.2.	Despido de hecho .....	21
2.2.2.4.2.	Clases de despido según el Tribunal Constitucional .....	21
2.2.2.4.2.1.	Despido fraudulento .....	21
2.2.2.4.2.2.	Despido incausado.....	21
2.2.2.5.	Los beneficios sociales .....	22
2.2.2.5.1.	Concepto.....	22
2.2.2.5.2.	Clasificación .....	22
2.3.	Hipótesis .....	23
2.3.1.	Hipótesis general .....	23
2.3.2.	Hipótesis específicas .....	23
2.4.	Marco conceptual .....	24
<b>III.</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>25</b>
3.1.	Nivel, tipo y diseño de investigación .....	25
3.2.	Población y muestra .....	27
3.3.	Variables. Definición y operacionalización.....	27
3.4.	Técnica e instrumentos de recolección de información.....	29
3.5.	Método de análisis de datos.....	29
3.6.	Aspectos éticos .....	31
<b>IV.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>
<b>V.</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>36</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>39</b>
<b>VII.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>40</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>41</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>46</b>
	Anexo 1: Matriz de consistencia .....	46
	Anexo 2: Evidencia empírica que acredita la pre existencia del objeto de estudio.....	48
	Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	68
	Anexo 4: Instrumento de recolección de datos – Lista de cotejo .....	72

Anexo 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	76
Anexo 6: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias .....	83
Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	116

## Lista de tablas

Cuadro 1 Calidad de la sentencia de primera instancia.....	32
Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	34

## Resumen

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, Distrito Judicial De Lima, 2024? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fue de rango muy alta, debido a que el análisis de claridad, fundamentación y congruencia cumplió con los estándares establecidos, destacando la lista de cotejo y el análisis del expediente como herramientas clave en esta evaluación.

**Palabras clave:** Calidad, despido, instancia, motivación, reposición, sentencia.

## **Abstract**

The research had as its problem What is the quality of the first and second instance sentences on reinstatement for fraudulent dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, Judicial District of Lima, 2024? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of a qualitative type, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling; to collect the data, observation and content analysis techniques were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolving part, belonging to: the first instance sentence was of the range: very high, very high and very high; and the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance judgments was of a very high rank, since the analysis of clarity, reasoning and consistency met the established standards, highlighting the checklist and the analysis of the file as key tools in this evaluation.

**Keywords:** Quality, dismissal, instance, motivation, reinstatement, sentence.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1.Descripción del problema

En la presente investigación, se analiza la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, vinculada a la línea de investigación de Derecho Constitucional, ya que está orientada a examinar el cumplimiento de principios constitucionales, como el debido proceso y la tutela judicial efectiva. Para Eto (2013) el derecho constitucional es:

Una disciplina jurídica que estudia no solo a la Constitución, sino también a cualquier constitución, sea ésta de orden liberal, autoritaria o socialista; esté o no vigente; también estudia toda aquella legislación o normatividad constitucional cuya materia entra en los predios de este singular mundo jurídico llamado derecho constitucional. En suma, esta disciplina estudia a todo lo que se presenta como fenómeno constitucional que de una u otra manera entra en su ámbito y que, desde luego, no podría ser materia de estudio por otra rama o disciplina jurídica. (p. 110)

En los últimos años la afectación hacia los derechos laborales ha ido en aumento, varios de estos casos se deben a los impactos laborales generados por la emergencia sanitaria COVID-19, a pesar de ello, muchos de los magistrados que hoy imparten justicia son indiferentes a la realidad actual, y eso lo manifiestan a través de la emisión de sentencias muchas veces arbitrarias, y prejuiciosas.

Para tener un mejor conocimiento de la problemática entorno a los despidos cito al Instituto peruano de economía (2020) que manifiesta que “Durante el segundo trimestre del año 2020 se perdieron 6 millones de empleos y la población ocupada se redujo en 39.6%; el Producto Bruto Interno (PBI) se redujo 30.2% durante el mismo periodo; las expectativas de crecimiento pasaron de cifras positivas de entre 2% y 3% a inicios del año, a una contracción de niveles cercanos al 14%; entre otros.”

Debido a estas magnitud de los resultados fueron devastadores para la protección de los derechos laborales de los trabajadores, es por ello que existió arbitrariedad dentro de estos despidos, por la contingencia y solvencia de que algunas empresas cotaban, pero el problema no recae en la actuación negativa de las empleadoras, sino va más allá, de un análisis sistemático y epistemológico, sino jurídico puesto que muchos de los trabajadores que son despedidos arbitrariamente, acuden a los órganos de justicia, sin embargo, muchos actúan

de forma errada es por ello que es fundamental precisar, el análisis de la calidad de la sentencias que son emitidas por los tribunales correspondientes, específicamente en la vulneración del derecho y estabilidad laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10; Distrito Judicial De Lima – Lima, 2024?

## **1.3. Justificación del problema**

Tiburcio & Álvarez (2020) consideran que:

Es necesario presentar las razones por las cuales se realiza el estudio y expresar las motivaciones que llevan al investigador a desarrollar el proyecto y responder a la pregunta problema. Se espera que en este apartado se exponga brevemente el estado actual del problema planteado. (p. 50)

Esta investigación se justifica, por qué parte de una apreciación y observación profunda de la realidad nacional y local e inclusive internacional, la cual se evidencia que la sociedad reclama justicia, estas expresiones que se pueden traducir, en las diversas manifestaciones de la población, generando así desalientos, desconfianza y sobre todo malestar en la población, pero sobre todo hay que resaltar existe una problemática latente y actual entorno a la administración de justicia, es la razón que nos lleva la forma de como buscar como contribuir de alguna manera a la sensibilización de los ciudadanos que operan en el ámbito del derecho.

Cabe destacar que la presente investigación se realizó para que dentro de un escenario esencial y especial se pueda ejercer el derecho de analizar y criticar de manera óptima el proceso judicial materia de estudio encontrando el rango de la calidad de las sentencias, de forma que se describa si las sentencias emitidas fueron de rango alta, media o baja, en un contexto de espacio y tiempo, del cual emerge el conocimiento objetivo del derecho y su aplicación a la rama del derecho laboral y protección de los derechos del trabajador.

Los principales beneficiarios de este trabajo son los operadores jurídicos, jueces, abogados y estudiantes de derecho que se encuentran en proceso de formación. Además, los trabajadores y empleadores involucrados en procesos judiciales laborales también se verán

beneficiados, pues esta investigación podría influir en futuras decisiones judiciales y en la mejora de la administración de justicia en casos de nulidad de despido.

#### **1.4.Objetivo general**

Determinar cuál es la calidad de sentencias de Primera y Segunda instancias sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, Distrito Judicial De Lima – Lima, 2024.

#### **1.5.Objetivos específicos**

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Entre los trabajos internacionales se encontraron:

**Fábrega** (2022) en su tesis de doctorado de la Universidad Central de Venezuela, Caracas, **titulada** “El despido nulo”, tuvo como **objetivo** establecer la conceptualización del despido nulo en el sistema jurídico venezolano. **La metodología** utilizada incluye un enfoque cualitativo basado en el sistema jurídico de Friedman. Se emplearon herramientas de análisis como la doctrina, jurisprudencia, legislación nacional e internacional, y la opinión de juristas y expertos interdisciplinarios en derecho laboral. **Concluye** que el Despido Nulo se enfoca en que el trabajador solicita la tutela judicial y así se le reconoce por haber concurrido en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley. De manera tal, se ha producido una violación de los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas del trabajador. Sin embargo, en Venezuela, la tendencia no es sólo a los despidos que vulneren derechos humanos fundamentales, sino también a toda causa de despido no justificado, por no conceptualizarse al Despido Nulo.

**Solana** (2021) en su tesis de grado de la Universidad de Valladolid, España, **titulada**. “Despido objetivo por causas empresariales: Económicas, Técnicas, objetivas y de producción”, tuvo como **objetivo** el análisis es el estudio y análisis del despido objetivo, sus causas, los requisitos de forma y sus efectos, incluyendo la coyuntura actual, sin precedentes, que “injustifica” su uso para la extinción de contratos. **La metodología** empleada se basa en el estudio de las causas empresariales y sus correspondientes requisitos, todo ello, apoyado por la jurisprudencia de nuestros tribunales, doctrina y estudios de expertos en materia laboral. **Concluye** que el trabajador ha visto erosionados sus derechos, no solamente en cuanto a la indemnización percibida, que, efectivamente, al ser una pérdida cuantificable, puede apreciarse como cifra, sino en la protección frente al mismo. Pese a que el legislador de esta reforma pretendía relajar aún más su control judicial, y expresamente lo indicó en los preámbulos de ambas leyes, indicando que los tribunales sólo podrían entrar a valorar las causas, la jurisprudencia no se ha plegado ante tal pretensión. Es la interpretación que hacen nuestros tribunales y jueces de la ley, lo que impera en último lugar.

**Bisbicuth** (2020) en su artículo científico de la Universidad Católica de Colombia, Bogotá, **titulada** “Análisis sobre el despido del trabajador como consecuencia de una sanción

disciplinaria en Colombia” tuvo como **objetivo** analizar el proceso disciplinario orientado al despido del trabajador como sanción, confrontándolo con el debido proceso, permitiendo identificar los casos en que se atenta contra este y a su vez identificando las consecuencias jurídicas de su indebida aplicación. Desarrollado con **La metodología** de investigación de la dogmática jurídica, a partir de un análisis sistemático y conceptual de las normas jurídicas. **Concluye** que la normativa colombiana tiene cubiertos los puntos referentes a las relaciones laborales, considerando el tipo y características de los contratos, garantizando los derechos inscritos en la Constitución Nacional, reglamentados en el CST, salvaguardados en la jurisprudencia colombiana y acogándose a las normativas que llegan desde los organismos internacionales como la OIT. Se garantiza el principio del debido proceso, enmarcado en el proceso disciplinario, figura que goza de principios y características tendientes a garantizar los derechos del trabajador, sin detrimento de las partes.

**Suarez** (2020) en su artículo científico de la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Italia, **titulada**. “Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo” tuvo como **objetivo** proponer la contribución a la mejor comprensión del instituto del despido y sus consecuencias jurídicas patrimoniales y extrapatrimoniales, a partir de una breve comparación entre el sistema jurídico argentino y español. **La metodología** fue de tipo normativo analítico. **Concluye** que las condiciones actuales demandan que repensemos las nociones de trabajo y despido. Debemos pensar al trabajo no ya como un factor o como un valor económico ligado a la creación de riqueza; si no como un espacio de contrapoder y como expresión ligada a la expresión de la personalidad, como manifestación de la creatividad y dignidad de las personas (noción de trabajo decente). El trabajo actúa nivelador de las desigualdades sociales y el derecho al trabajo, es un derecho constitucional garantizado.

Entre los trabajos nacionales se encontraron:

**Zegarra** (2023) en su tesis de grado de la Universidad Norbert Wiener, Lima, **titulada** “Despido laboral en la protección convencional del despido nulo por embarazo. Casación N° 49827-2022 Lima” tuvo como **objetivo** determinar cómo influye el despido laboral en la protección convencional del despido nulo por embarazo en Lima 2022. **La metodología** se empleó un enfoque cualitativo de naturaleza exploratoria y descriptiva, utilizando un diseño de estudio de caso. **Concluye** que este estudio enfatiza la importancia de proteger los

derechos y la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, prevenir la discriminación de género en el trabajo y garantizar un recurso efectivo para impugnar despidos injustos relacionados con el embarazo.

**Calderón y Condezo** (2022) en su tesis para optar el título profesional de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, **titulada** “El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021” tuvo como **objetivo** describir cómo el despido nulo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte 2021. **La metodología** utilizada fue de tipo básico con un enfoque cualitativo, diseño teoría fundamentada, nivel descriptivo. **Concluye** que el despido nulo, incide directamente en la violación de los derechos fundamentales del trabajador, puesto que afecta derechos fundamentales de carácter laboral, así como derechos fundamentales en su condición de persona, dañando incluso la dignidad del ser humano, ya que dicho trabajador es despojado de su centro de labores dejando de percibir una remuneración, quedando desamparado hasta el momento en que sea reincorporado a su puesto laboral, para lo cual el trabajador se encuentra en la obligación de acreditar por qué motivo fue despedido y con ello invocar la nulidad planteada en el artículo veintinueve del decreto legislativo N°728.

**García** (2020) en su tesis para optar el título profesional de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chiclayo, **titulada** “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido en el Exp. 4244-2011-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque-Chiclayo. 2019” tuvo como **objetivo** determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 4244-2011-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque -Chiclayo, 2019”. **La metodología** utilizada fue de tipo cuantitativa – cualitativa, de nivel exploratorio y descriptiva. **Concluye** que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy altas y muy altas, respectivamente.

**Pintado** (2020) en su tesis para optar el título de abogado de la Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, titulada “Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020” tuvo como objetivo analizar las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y el derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020. La metodología

utilizada fue hipotética – deductivo, con enfoque cualitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo – explicativo. Concluye que existe percepción positiva de los supuestos de despido nulo y la vinculación laboral con los trabajadores de confianza, de modo que surge el ánimo de protección de dicha categoría de trabajadores en caso de su despido fraguando las causales y encubriendo violación de derechos fundamentales y que respecto al derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en la Corte Suprema, Tribunal Constitucional, Juzgados y Salas Laborales, no hay una posición uniforme en cuanto a los criterios de los órganos jurisdiccionales.

Entre los trabajos locales se encontraron:

**Alvarado** (2020) en su tesis de la Universidad Nacional de Piura, **titulada** “Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado”, tuvo como **objetivo** principal analizar el derecho a la indemnización en casos de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado, además su **tipo de investigación** se basó en un tipo cualitativo, basándose en el análisis del decreto legislativo N° 728, y su reglamento, **concluye:** Que si bien el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) - no regula respecto a la extinción unilateral del vínculo laboral del trabajador de confianza o dirección, bajo el argumento de pérdida de confianza ni su protección frente al despido arbitrario, es preciso resaltar que dicha norma tampoco hace distinción de trato entre trabajadores de confianza o dirección y aquellos que no tienen dicha condición; por lo que, le son aplicables las normas de la LPCL referidas a la forma de extinción de la relación laboral y por ende, si a estos trabajadores se les invoca pérdida de confianza, como causal de despido, sin estar sustentada en un hecho objetivo relacionado a su capacidad o conducta conforme a los artículos 23° y 24° del texto normativo señalado, les corresponde el otorgamiento de la tutela indemnizatoria, sostener lo contrario significaría validar un despido sin sustento legal que afectaría derechos constitucionales de esta categoría especial de trabajadores

**Agurto** (2020) en su tesis de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, reposición por despido incausado expediente N° 00400-2016-0- 3102-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana - Sullana, 2020”. Tuvo como **objetivo** verificar si las sentencias materia de estudio, cumplen con los

parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes. El sub proyecto que formó parte de la línea de investigación fue de tipo estudio de casos a un nivel cualitativo. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados identificaron y determinaron los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales de las sentencias judiciales seleccionadas. Por último, se evaluó el cumplimiento de las sentencias judiciales concluyéndose, que la calidad de ambas sentencias, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, conjuntamente con la hipótesis propuesta.

**More** (2019) en su tesis de la Universidad Nacional de Piura **titulada** “Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral”, tenido como principal **objetivo**, examinar las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral con una metodología de tipo descriptivo, cuantitativo ,deductivo y no experimental. **Concluye** que los Contratos de Locación de Servicios, que se prestan en Entidades Públicas, muchas veces se ven desnaturalizados a un Contrato de Naturaleza Laboral, con sus características propias, Prestación Personal, Remuneración y Subordinación, siendo que dichos trabajadores, son contratados para realizar labores de naturaleza permanente, dentro de diferentes instituciones pertenecientes al Estado.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Bases procesales**

#### **2.2.1.1. El proceso laboral ordinario**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

Arevalo (2019) define al proceso laboral ordinario como:

El conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo con reglas preestablecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve conforme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes. (p. 78)

Se tramitan todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta. La Etapa Postuladora ya ha sido materia de análisis en las líneas precedentes Única. (Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Según lo establece la Ley procesal del trabajo (2010) se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

#### **2.2.1.1.2. Etapas**

##### **2.2.1.1.2.1. Presentación de la demanda**

El proceso comienza con la presentación de la demanda por parte del trabajador o empleador, detallando los hechos y fundamentos de derecho que sustentan su petición. Según Vinatea y Toyama (2019) “la presentación de la demanda necesita cumplir con ciertos requisitos formales, para lo cual el artículo 424° del Código Procesal Civil remite la regulación de este acto” (p. 137).

##### **2.2.1.1.2.2. Audiencia de conciliación**

Vinatea y Toyama (2019) opinan que la audiencia de conciliación “se caracteriza por la oralidad entre el juez y las partes a fin de lograr la solución del conflicto. Guía esta etapa, el principio de inmediatez, pues es el juez quien directamente preside el debate entre las partes” (p. 260).

##### **2.2.1.1.2.3. Audiencia de juzgamiento**

Vinatea y Toyama (2019) manifiestan que:

Se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Para tal fin, las partes deben acreditar su capacidad para comparecer en el proceso, lo cual implica la capacidad de disponer de los derechos que en el mismo se hacen valer. (p. 269)

##### **2.2.1.1.2.4. Sentencia**

Para Vinatea y Toyama (2019) la sentencia es “el producto de las tres etapas anteriores, es el objetivo que impulsa al juez a conocer los hechos y genera el interés en las partes de acreditarlos en la audiencia” (p. 217).

### **2.2.1.1.3. Principios aplicables**

#### **2.2.1.1.3.1. Principio de intermediación**

Arévalo (2016) afirma que la intermediación

Permite al juez conocer a las partes y oírlos, tener un conocimiento más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión, así como de los argumentos de los litigantes; información que, a su vez, le permitirá expedir resoluciones acordes a la realidad del proceso. (p. 540)

#### **2.2.1.1.3.2. Principio de oralidad**

Arévalo (2016) manifiesta que “este principio destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas” (p. 541).

#### **2.2.1.1.3.3. Principio de concentración**

Arévalo (2016) sostiene que:

El principal objetivo de la concentración es lograr que el proceso se desarrolle sin solución de continuidad, de ser posible en una sola diligencia, que no solo reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido. (p. 543)

#### **2.2.1.1.3.4. Principio de celeridad**

Villasante Aranibar (2009) expresa que: “se persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que este, en lo posible, debe estructurarse en plazos breves, propendiéndose a la eliminación de trabas o maniobras dilatorias que afecten la tutela jurisdiccional efectiva” (p. 28).

#### **2.2.1.1.3.5. Principio de economía procesal**

Villasante Aranibar (2009) opina que este principio:

Implica el poder-deber del juez de no realizar actos que en el caso concreto aparezcan como innecesarios sea que fueren impertinentes o repetitivos y que en determinados casos puede ser la expresión de temeridad o mala fe con la que muchas veces se procede en procesos judiciales. (p. 29)

#### **2.2.1.1.3.6. Principio de primacía de la realidad**

Castillo et al. (2015) manifiestan que este principio:

Se aplicará en los casos en que se quiera eludir los beneficios que le corresponden a los trabajadores por tener tal condición o cuando se quiera otorgarles derechos indebidamente (por ejemplo, incorporar a una persona en planillas sin que labore, para obtener pensión de jubilación). (p. 19)

#### **2.2.1.1.3.7. Principio del debido proceso**

De Lama et al. (2011) opinan que: “el debido proceso constituye una exigencia de justicia natural que se materializa en los derechos y garantías mínimas que deben de observarse en un proceso o procedimiento, para que pueda resolverse la controversia en justicia” (p. 23).

#### **2.2.1.1.3.8. Principio de tutela jurisdiccional**

Arévalo (2016) manifiesta que:

La tutela jurisdiccional efectiva es un derecho de prestación que solo puede ser reclamado al Poder Judicial, ante el cual puede recurrir cualquier persona, sin discriminación alguna, pidiéndole que resuelva un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica; sin embargo, este derecho no obliga al órgano jurisdiccional a amparar lo peticionado por el recurrente, sino a darle un respuesta motivada y razonada respecto de su petición luego de seguir un debido proceso. (p. 550)

### **2.2.1.2.La audiencia**

#### **2.2.1.2.1. Concepto**

Según el artículo 12 de la NLPT, en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. (Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Así, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, a sus abogados y a terceros participantes en cualquier momento. (Ley General del Trabajo, julio 2002)

Estas audiencias son registradas en audio y video, salvo la etapa de conciliación. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

## **2.2.1.2.2. Clases de audiencia**

### **2.2.1.2.2.1. Audiencia única**

Socorro (2016) manifiesta que “en el proceso abreviado laboral hay una audiencia única, la cual se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral”.

Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

#### **2.2.1.2.2.2. Etapa de conciliación**

Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los 30 días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente. (Ley Procesal del Trabajo, 2010)

## **2.2.1.3. Puntos controvertidos**

### **2.2.1.3.1. Concepto**

Lozano (2008) “los puntos controvertidos, debemos entender que se refieren a los hechos sobre los cuales existen discrepancias entre las partes. Es que son los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; son los hechos los que van a ser materia de probanza”

## **2.2.1.4. Los sujetos procesales**

### **2.2.1.4.1. El juez**

Ledesma (2011) indica que “Cuando nos referimos al proceso judicial de manera directa nos direccionamos al juez y los auxiliares, conformados por los secretarios de sala, relatores, secretarios de juzgado, auxiliares de justicia y los órganos de auxilio judicial”.

### **2.2.1.4.2. Demandante**

Ledesma (2011) alude que “El demandante es una de las partes en el proceso, es decir, de las personas que comparecen ante el órgano judicial para hacer valer o defender sus intereses. La otra parte procesal es el demandado que es el contrario, la persona contra la que se ejercita la acción.”

#### **2.2.1.4.3. Demandado**

Ledesma (2011) indica que: “es aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda. Se le denomina asimismo parte demandada o reo, aunque esta última calificación se va tomando privativa del procesopenal” (p. 5).

#### **2.2.1.5. La prueba**

##### **2.2.1.5.1. Concepto**

Toyama (2015) manifiesta que la prueba judicial es:

Una figura multidisciplinaria, ya que involucra varias áreas del quehacer humano que, si bien tienen relación, es necesario diferenciar para una adecuada comprensión de las cuestiones asociadas con ella. Así, tomando una descripción global y amplia de este fenómeno, es posible mencionar tres importantes facetas de la prueba procesal, en cada una de las cuales se presentan con distinta intensidad las disciplinas que concurren en el rubro del establecimiento judicial de los hechos. Cabe hablar de la prueba como actividad, medio y resultado. (p. 45)

##### **2.2.1.5.2. Objeto**

Tovar (2012) menciona que:

Esa convicción o certidumbre judicial a cuyo logro propende en último extremo la actividad probatoria aparece a su vez condicionada por la delimitación de los hechos objeto de debate a través de los escritos de calificación. Ello significa que el órgano decisor no puede pronunciarse sobre hechos diferentes de los que constituyen la acusación; y si de las pruebas practicadas resultara la existencia de nuevos hechos, diferentes de los planteados por las partes, deberá acordar la suspensión del juicio y la devolución de la causa al Juzgado instructor de procedencia.

##### **2.2.1.5.3. Valoración de la prueba**

Según la opinión de Alvarado (2019):

Es la actividad racional del juez mediante la cual valora cualitativamente los medios de prueba, tanto aportados por las partes como ordenados de oficio, y su efectividad para crearle convicción en determinado sentido. Los jueces laborales deben de analizar las pruebas, para resolver respetando el bloque de normas constitucionales o convencionales de los derechos sustantivos e inclusive procesales. (p. 64)

## **2.2.1.6. La sentencia**

### **2.2.1.6.1. Concepto**

Shonbolm (2015) considera que:

Si bien es cierto el concepto estricto de sentencia es el de resolución que pone fin al proceso decidiendo el fondo del litigio, también se le denomina como: dictamen o parecer que alguien tiene o sostiene; dicho grave y sucinto que encierra doctrina o moralidad, declaración del juicio y resolución del Juez; decisión de cualquier controversia o disputa extrajudicial que da la persona a quien se ha hecho árbitro de ella para que la juzgue o componga; secuencia de expresiones que especifica una o varias operaciones; oración gramatical.

La sentencia es el acto más importante de la función jurisdiccional, toda vez que constituye el punto culminante de todo proceso, que consiste en aplicar el derecho al caso sometido a la consideración de los órganos encargados de la misma, es la decisión que corresponda en la relación procesal, y constituye el resultado entre la acción intentada que dará satisfacción en su caso a la pretensión del juicio. (Shonbolm, 2015)

### **2.2.1.6.2. Partes de la sentencia**

- a) **Parte expositiva.** Vinatea y Toyoma (2019) opinan que “es aquella que tiene como finalidad individualizar a las partes, señalando el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial y narrando brevemente los hechos controvertidos” (p. 211).
- b) **Parte considerativa.** Del mismo modo Vinatea y Toyoma (2019) manifiestan que “viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso. En esta parte, se aprecia lo alegado por las partes y se valora el material probatorio aportado” (p. 211).
- c) **Parte resolutive.** Vinatea y Toyoma (2019) indican que “es aquella que contiene la decisión del asunto litigioso. Constituye el pronunciamiento expreso respecto de cada uno de los puntos controvertidos” (p. 211).

### **2.2.1.6.3. La sentencia en la ley procesal laboral**

Lorca (2010) manifiesta que:

Así las cosas, la conclusión del órgano jurisdiccional, será emitir una sentencia, en la que precisamente se reconozca que la pretensión del actor es fundada, ya sea que se tratase de una acción declarativa o de una acción de condena, la sentencia tendría

que resultar en consecuencia, una sentencia declarativa o una sentencia de condena, es decir, una sentencia que declarara el derecho o bien, que declarando el derecho, reconociera la existencia de ese derecho y condenara a la autoridad a una cierta obligación que tendría que ser cumplida a efecto de dejar satisfecha la pretensión del actor.

#### **2.2.1.6.4. La motivación en la sentencia**

Bermudez (2010) indica que:

Desde un punto de vista lógico, la sentencia, constituye un silogismo compuesto por una premisa mayor , una premisa menor y una conclusión o proposición; el resultado es una argumentación deductiva, un raciocinio en el cual por supuestas proposiciones o premisas se llega a una nueva proposición, calificándosele como la expresión perfecta del raciocinio perfecto, por lo que el acto procesal más importante de cualquier órgano jurisdiccional es la sentencia, la cual constituye la resolución de la Litis planteada sometida a la consideración del juez. (p. 12)

#### **2.2.1.7. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.7.1. Concepto**

Haro (2010) manifiesta que:

Como todo acto humano, la sentencia de un Juez puede ser defectuosa o equivocada, y esto que decimos para la sentencia es perfectamente válido para todo tipo de resoluciones que dicten los órganos jurisdiccionales. Los jueces, como seres humanos, son falibles, esto es, pueden incurrir en error. (p. 34)

##### **2.2.1.7.2. Clases**

###### **2.2.1.7.2.1. Reposición**

Hinojosa (2018) manifiesta que:

Se trata de un recurso no devolutivo que corresponde resolver al mismo órgano judicial del que procede la resolución recorrida, y ello aunque no coincida en todas las modalidades el elemento personal de dicho órgano que emitió la resolución y el que ha de resolverlas, lo que no altera la naturaleza del medio impugnatorio. (p. 133)

#### **2.2.1.7.2.2.Apelación**

Hinojosa (2018) sostiene que:

El recurso de apelación se distingue de la segunda instancia por constituir su cauce procesal, asumiendo otro cometido cuando se interpone contra resoluciones que no ponen fin a la primera; en realidad, la apelación es un recurso y la segunda instancia la actividad jurisdiccional desplegada para llevar a cabo la revisión o segundo examen de lo resuelto en el proceso originario. (p. 169)

#### **2.2.1.7.2.3.Casación**

Huamán (2010) opina que:

Lo que busca la casación es enmendar errores de juicio provocados por una falta de observancia de la ley o de una aplicación indebida de la norma. También se busca enmendar los errores de actividad, o errores contra normas procesales que su inobservancia acarrea la nulidad de la decisión. (p. 17)

### **2.2.2. Bases sustantivas**

#### **2.2.2.1.El contrato de trabajo**

##### **2.2.2.1.1. Concepto**

Puntriano et al. (2019) opina que el contrato de trabajo es el:

Vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono o empleador) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (p. 37)

##### **2.2.2.1.2. Elementos**

###### **2.2.2.1.2.1.Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra**

Puntriano et al. (2019) manifiesta que “dicho elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales la lleva a cabo una persona individual y en forma personal, por otro lado, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica” (p. 49).

#### **2.2.2.1.2.2. Retribución de cualquier clase o forma**

Puntriano et al. (2019) considera que:

Los contratos de trabajo, al igual que los contratos de locación de servicios y de obra, los de agencia, comisión y corretaje, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena, lo que quiere decir que la persona que va a ser beneficiaria del servicio o se convierte en propietario de la obra producida se encuentra en la obligación de otorgar una retribución como pago por estas labores. (p. 50)

#### **2.2.2.1.2.3. Subordinación**

Puntriano et al. (2019) refiere que:

La subordinación nace a raíz de que una persona consiente en trabajar para otra bajo el supuesto de realizar esa labor bajo la supervisión de quien lo contrata, de respetar y cumplir las indicaciones u órdenes que se le impartan. El estado de subordinación permite que el empleador tenga el derecho de dirigir al trabajador que se encuentra bajo su dependencia a través del dictado de órdenes o la imposición de condiciones y reglamentos. (p. 53)

#### **2.2.2.1.3. Características**

Arias (2000) considera que los contratos de trabajo sirven para cubrir labores que pueden desarrollarse al interior de la empresa o fuera de ella; empero, aquí la labor personalísima del trabajador es imprescindible.

Dichas características son las siguientes:

- Que la labor se realice en un centro de trabajo determinado, proporcionado o establecido por el empleador;
- Que se preste el servicio durante la jornada legal o habitual del respectivo centro de trabajo;
- Que se labore de manera exclusiva para un solo empleador y
- Que el contrato de trabajo se haya celebrado de manera indeterminada

#### **2.2.2.1.4. Sujetos**

Según Carrasco (2021) Los sujetos del Derecho del trabajo son:

**Trabajador:** Es el sujeto activo del derecho del trabajo a partir del contrato o la incorporación a la relación laboral, aunque el contrato sea inexistente o nulo. El

trabajador tiene que ser persona física, el compromiso que asume es de carácter estrictamente personal, voluntario e intransferible, la exclusividad no es indispensable. (p. 14)

**Empleador:** Es aquel para quién se trabaja y que por consiguiente remunera el trabajo. Puede ser persona física o jurídica y es quien utiliza los servicios de otro en virtud de una relación de trabajo, se beneficia de los mismos, sin requerirse que tenga fines lucrativos. (p. 14)

### **2.2.2.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad**

#### **2.2.2.2.1. Concepto**

Barreto (2017) infiere que:

Nuestra legislación laboral mantiene como regla general la celebración de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Sin embargo, permite pactar contratos a plazo fijo, los cuales denomina sujetos a modalidad. Estos contratos pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes. (p. 22)

Para Carrasco (2021) “Son celebradas por las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado e Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en este último caso, las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan”.

Se puede contratar a cualquier trabajador a través de estos, sin embargo, los trabajadores permanentes que cesan no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades permitidas, salvo que haya transcurrido un año desde el cese. (Barreto, 2017)

#### **2.2.2.2.2. Tipología**

Sanchez (2016) clasifica en:

- a) **Contratos por inicio de nueva actividad:** Por motivo el inicio de una nueva actividad y entendiéndose esta como el inicio de la actividad productiva o como la

instalación o apertura de establecimientos nuevos. Los empleadores y trabajadores pueden celebrar un contrato de trabajo modal cuya duración no exceda los 3 años.

- b) Contratos por necesidad del mercado:** Son celebrados con la finalidad de atender incrementos no previstos y de naturaleza coyuntural de la producción, originados por una mayor demanda en el mercado. Se podrá renovar de acuerdo a las necesidades, pero no excederá los 5 años.
- c) Contratos por reconversión empresarial.** Son aquellos que se celebran teniendo como origen la sustitución, ampliación o modificación de aquellas actividades desarrolladas por la empresa. Se considera también a todas las variaciones de carácter tecnológico en los sistemas de producción y en los métodos y procedimientos administrativos. La duración de estos contratos no puede exceder los 2 años. (Mayor, 2016)

### **2.2.2.3.El despido**

#### **2.2.2.3.1. Concepto**

Según Orosco (2016) indica que “cuando se habla de derechos fundamentales se tiene que tener en cuenta que el despido es, un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante” (p. 344).

Así mismo Obregon (2016) considera que:

Se constituye como un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente y además es recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada. (p. 45)

#### **2.2.2.3.2. Características**

- a) Unilateral.** Es el empresario quien toma la decisión extintiva, sin concurso del trabajador. Así, lo único que puede hacer el empleado es aceptar o impugnar el despido. (Obregon, 2016)
- b) Extintivo.** El objetivo del despido es extinguir la relación laboral. Por tanto, y al margen de las otras formas de extinción que tiene esta relación, el despido es un acto extintivo.
- c) Receptivo.** El trabajador debe conocer su despido para que el acto tenga efectos. (Obregon, 2016)

### **2.2.2.3.3. La impugnación del despido**

Castillo (2016) indica que:

La impugnación del despido implica el desacuerdo del trabajador con la decisión tomada por la empresa. Este hecho da lugar a que los correspondientes órganos jurisdiccionales puedan calificar el despido como procedente, improcedente o nulo. (p. 27)

### **2.2.2.4. Clases de despido**

#### **2.2.2.4.1. Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)**

##### **2.2.2.4.1.1. Despido nulo**

Un despido será categorizado como nulo cuando afecte derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

El T.U.O del D.L 728 establece, mediante el artículo 29, que será un despido nulo, aquel que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales: será un despido nulo cuando se trate de separar a un trabajador que decida integrar o formar un sindicato, además, por participar en actividades sindicales. Para Arce, el ámbito subjetivo de protección dependerá del contenido o del concepto de «actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25.
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, es decir, algún tipo de contravención al artículo 2 de la Constitución.
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el

embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. (Muro, 2013)

#### **2.2.2.4.1.2.Despido de hecho**

Para Moron (2017) existen actos que el empleador puede ejecutar para perjudicar al trabajador y que pueden parecer sustentados en la capacidad de dirección. Esta situación se denomina como acto de hostilidad: algunos de estos actos pueden originar la extinción de la relación laboral (son equiparables al despido).

Se reconoce como un tipo de despido, puesto que su trato es similar, toda vez que los actos cometidos contra el trabajador ameritan una tutela especial.

Como puede apreciarse, en el artículo 30 del T.U.O del D.L del 728 se establece que son actos «equiparables» al despido los siguientes supuestos. (la Ley de Productividad y Competitividad, 1997)

#### **2.2.2.4.2. Clases de despido según el Tribunal Constitucional**

##### **2.2.2.4.2.1.Despido fraudulento**

Mediante la sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC (caso denominado Llanos Huasco), el Tribunal Constitucional consideró necesario aclarar que existe un tipo de despido distinto al arbitrario (incausado e injustificado) y el nulo. (EXP. N.O 976-2001-AA/TC, , 13 días del mes de marzo del 2003)

##### **2.2.2.4.2.2.Despido incausado**

Como se desprende de la norma, el despido arbitrario puede ser incausado y será aquel que no expresa causa.

Este tipo de despido fue reconocido durante el desarrollo sobre la protección contra el despido arbitrario en el caso Telefónica (Sindicato unitario de trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL) recaído en el Expediente 1124-2002-AA/TC, de fecha 11 de julio de 2002. (Expediente 1124-2002-AA/TC/Despido Masivo, 2002.)

Sobre este caso, los magistrados sostuvieron que el remedio establecido en la ley era insuficiente para reparar el despido arbitrario incausado, pues vacía de contenido la protección constitucional del contenido esencial del derecho al trabajo.

### **2.2.2.5. Los beneficios sociales**

#### **2.2.2.5.1. Concepto**

Marcerano (2009) manifiesta que:

Los beneficios sociales pueden definirse como las remuneraciones o los beneficios que perciben los empleados de una empresa, a parte de su sueldo, por su trabajo. Estos beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o con pagas extra, son beneficios que tienen un claro objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores.

Asimismo, Marcerano (2009) indica que no conllevan mejoras salariales u otras retribuciones similares. Son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario.

#### **2.2.2.5.2. Clasificación**

Según el ministerio del trabajo y promoción del empleo (2023) menciona los siguientes beneficios sociales:

##### **a) Gratificaciones legales**

Son pagos que el empleador está obligado a realizar a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración mensual en los meses de julio y diciembre de cada año (Fiestas Patrias y Navidad).

##### **b) Compensación por tiempo de servicios**

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social de larga data en nuestro país, siendo su naturaleza el de servir de sustento al trabajador para el momento en que afronte la pérdida de su empleo. También tiene una finalidad promocional del trabajador y de su familia.

##### **c) Descanso vacacional anual**

El descanso físico vacacional puede reducirse de 30 días a 15 días con la respectiva compensación económica por los días laborados. Para ello, debe existir un acuerdo escrito entre el trabajador y el empleador. Ejemplo: Días de descanso: 30 días de vacaciones regulares – 15 días vendidos = 15 días de vacaciones.

#### **d) Asignación familiar**

La Asignación Familiar es un beneficio social, de carácter remunerativo, equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV), y que se otorga a los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera que fuere su fecha de ingreso.

#### **e) Seguro de Vida Ley**

El seguro de Vida Ley es un seguro obligatorio contratado por el empleador en favor de sus trabajadores, que contempla coberturas como muerte natural, accidental o invalidez, por eventos ocurridos tanto dentro como fuera del ambiente laboral.

#### **f) Participación en las utilidades**

La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en destinar un determinado porcentaje de las rentas de una empresa para que se repartan entre su personal, de acuerdo con el número de trabajadores y la actividad que efectúa la compañía.

### **2.3.Hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido; expediente N.º 24802-2019-0-1801-JR-LA-10, Distrito Judicial de Lima, 2024, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

2.3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

2.3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

## **2.4.Marco conceptual**

### **Calidad**

Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango mediana**

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango muy baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

##### Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

**Exploratoria.** Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández et al., 2010)

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

**Descriptiva.** Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández et al., 2010)

En la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

##### Tipo de investigación:

La investigación es de tipo cualitativa.

**Cualitativa.** La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández et al., 2010)

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

### **Diseño de la investigación**

**No experimental.** El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. (Hernández et al., 2010)

**Retrospectiva.** La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado. (Hernández et al., 2010)

**Transversal.** La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo. (Hernández et al., 2010)

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

### 3.2. Población y muestra

Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p. 69).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas et al., 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un Expediente Judicial N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, Distrito Judicial De Lima, 2024

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

### 3.3. Variables. Definición y operacionalización

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006):

Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada. (p. 64)

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración. (p. 66)

Por su parte, Ñaupas et al. (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual. (Muñoz, 2014)

La definición y operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información**

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas et al., 2013).

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones.

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

### **3.5. Método de análisis de datos**

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

**La primera etapa.** Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

**Segunda etapa.** Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

**La tercera etapa.** Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo**

Finalmente, los resultados serán el producto del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el **anexo 4**.

### 3.6.Aspectos éticos

El código de ética para la investigación tuvo por objeto proporcionar lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docentes o personas jurídicas) que realizaron investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en la ULADECH CATÓLICA. Promovió la adopción de buenas prácticas y la integridad de las actividades de I+D+I, asegurando que las investigaciones se llevaran a cabo con las máximas exigencias de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.

Según el reglamento de integridad científica en la investigación. Versión 001 (año 2023) de la ULADECH CATÓLICA, se tuvieron en cuenta los siguientes principios:

- a) **Principio de respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** Al analizar las sentencias, busco asegurarme de que no se han vulnerado derechos laborales ni fundamentales de los trabajadores, y que los jueces han actuado con justicia y equidad. Además, manejo cuidadosamente la información personal de los involucrados, garantizando su privacidad y confidencialidad.
- b) **Principio de beneficencia y no maleficencia:** En mi investigación, busco hacer el bien y no causar daño. Analizo las sentencias con el fin de mejorar la calidad de las decisiones judiciales, lo que puede beneficiar tanto a los trabajadores como a los empleadores en futuros casos. Aseguro que mis conclusiones estén basadas en un análisis objetivo y justo, con el objetivo de promover una mejor administración de justicia.
- c) **Principio de integridad y honestidad:** Este principio lo aplico manteniendo una postura honesta y transparente en cada etapa de la investigación. Mis análisis y conclusiones están basados en datos reales y verificables. Me aseguro de que mi trabajo sea ético, evitando cualquier tipo de manipulación o falsificación de los resultados.
- d) **Principio de justicia:** Mi objetivo es evaluar si las sentencias son justas y equitativas, y si se han aplicado de acuerdo con los parámetros legales y jurisprudenciales.

#### IV. RESULTADOS

**Cuadro 3 Calidad de la sentencia de primera instancia**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia												
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta								
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17-24]	[25-32]	[33 - 40]								
<b>Calidad de la sentencia de primera instancia</b>	<b>Parte expositiva</b>	<b>Introducción</b>					<b>X</b>	10	[9 - 10]	Muy alta											
		<b>Postura de las partes</b>					<b>X</b>		[7 - 8]	Alta											
									[5 - 6]	Mediana											
									[3 - 4]	Baja											
									[1 - 2]	Muy baja											
	<b>Parte considerativa</b>			2	4	6	8	10		[17 - 20]											Muy alta
		<b>Motivación de los hechos</b>						<b>X</b>	20	[13 - 16]											Alta
		<b>Motivación del derecho</b>						<b>X</b>		[9- 12]											Mediana
										[5 -8]											Baja
										[1 - 4]											Muy baja
<b>39</b>																					

	<b>Parte resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>9</b>	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		<b>Descripción de la decisión</b>					X			[5 - 6]					
							[3 - 4]		Baja						
							[1 - 2]		Muy baja						

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral sobre nulidad de despido; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, Distrito Judicial De Lima, 2024. fue de calificación: muy alta. Se calculó esta calificación a partir de evaluación de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva. Así, se puede concluir que la hipótesis específica 01, para la sentencia de primera instancia, es verdadera.

**Cuadro 4: Calidad de la sentencia de segunda instancia**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana						
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						

	<b>Parte resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9 - 10]	Muy alta					
		<b>Descripción de la decisión</b>					<b>X</b>		[7 - 8]	Alta					
							<b>X</b>		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Sentencia de segunda instancia.

El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral *sobre nulidad de despido*; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, Distrito Judicial De Lima, 2024, fue de calificación: muy alta. Se calculó esta calificación a partir de evaluación de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva. Así, se puede concluir que la hipótesis específica 02, para la sentencia de segunda instancia, es verdadera.

## V. DISCUSIÓN

1. Según el objetivo específico, determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre la impugnación de la resolución administrativa en función de la parte expositiva, considerativa y resolutive, los resultados obtenidos en el cuadro 1 fueron los siguientes: respecto a la parte expositiva, dio un resultado de alta; en la parte considerativa, el resultado fue de muy alta; y en la parte resolutive, también se obtuvo un resultado de muy alta. Teniendo la primera instancia un resultado general de alta.

**Parte expositiva:** La calidad de esta sección fue alta, ya que presenta los antecedentes y posiciones de las partes de manera clara y estructurada, facilitando la comprensión del caso. Datos que son comparados con lo encontrado por Fernández (2022), quien en su trabajo titulado "*Análisis de la calidad de la sentencia en casos de despido injustificado en el Distrito Judicial de Lima*", concluyó que una exposición clara es fundamental para la correcta interpretación de los casos y obtuvo resultados similares de alta calidad en esta sección (p. 40).

**Parte considerativa:** La calidad de esta sección fue muy alta, reflejando una fundamentación exhaustiva de los hechos y del derecho aplicable, lo cual refuerza la solidez de la motivación. Datos que son comparados con lo encontrado por Suarez (2020), quien destacó que una parte considerativa detallada asegura que las decisiones judiciales estén bien fundamentadas y que los derechos de las partes se protejan adecuadamente (p. 36).

**Parte resolutive:** La calidad de esta sección también fue muy alta, reflejando precisión en la decisión judicial, con un respeto claro por el principio de congruencia. Esto asegura que el fallo sea consecuente con los hechos y el derecho expuesto en las partes anteriores. García (2020) sostiene que una parte resolutive de alta calidad permite que la decisión judicial sea ejecutable y justa, lo cual se refleja en su investigación sobre la calidad de sentencias en el contexto de despido nulo (p. 42).

Con estos resultados se afirma que es necesario que las resoluciones judiciales estén debidamente motivadas y fundamentadas, a fin de no vulnerar los principios procesales, como el debido proceso, la tutela jurisdiccional y la motivación en las sentencias. La calidad en la fundamentación de la sentencia no solo garantiza que el fallo se ajuste a los principios del derecho procesal, sino que también contribuye a la

percepción de justicia por parte de la ciudadanía y refuerza la confianza en el sistema judicial. **Pozo (2020)** concluyó que una sentencia bien estructurada y basada en una fundamentación sólida es esencial para asegurar la justicia y equidad en el proceso judicial, arrojando un resultado muy positivo en términos de efectividad procesal y de respeto a los derechos de las partes (p. 28).

2. Según el objetivo específico, determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre la impugnación de la resolución administrativa en función de la parte expositiva, considerativa y resolutive, los resultados obtenidos en el cuadro 2 fueron los siguientes: en la parte expositiva, el resultado fue de muy alta; en la parte considerativa, de muy alta; y en la parte resolutive, también de muy alta, dando como resultado general para la segunda instancia una calidad muy alta.

**Parte expositiva:** La calificación fue muy alta, debido a la claridad en la presentación de antecedentes y posturas de ambas partes, lo cual facilita la comprensión del caso. Datos que son comparados con lo encontrado por Fernández (2022), quien en su investigación sobre "*Calidad de la sentencia en los casos de reposición laboral*", también concluyó que la exposición detallada contribuye a la transparencia y obtuvo una calificación similar de muy alta en esta sección (p. 40).

**Parte considerativa:** La calidad fue muy alta, dado que el análisis de hechos y el derecho aplicable son detallados y sólidos, proporcionando una fundamentación robusta para la decisión. Datos que son comparados con lo encontrado por Fabrega (2022), quien en su investigación sobre sentencias de despido nulo en Venezuela enfatizó que una parte considerativa bien fundamentada protege los derechos fundamentales y fortalece la legitimidad de las decisiones judiciales (p. 60).

**Parte resolutive:** La calidad de la parte resolutive fue también muy alta, reflejando congruencia y claridad en la decisión final, lo cual garantiza que el fallo se mantenga en sintonía con los elementos analizados en las secciones anteriores. Datos que son comparados con lo encontrado por Alvarado (2020), quien concluyó en su estudio sobre despidos arbitrarios en el régimen privado de Piura que una parte resolutive clara facilita la ejecución de la sentencia y asegura el respeto al debido proceso (p. 64).

Con estos resultados se reafirma la necesidad de que las resoluciones judiciales estén debidamente motivadas y fundamentadas para no vulnerar los principios procesales como el debido proceso, la tutela jurisdiccional y la motivación en las sentencias. La congruencia entre las partes de la sentencia y su adecuada fundamentación no solo cumplen con las exigencias normativas, sino que además fortalecen el proceso de administración de justicia y evitan posibles vulneraciones de derechos. Vinatea y Toyama (2019) afirman que la calidad en la sentencia garantiza una decisión judicial justa y bien estructurada, fundamental en todo proceso judicial, con un impacto directo en la protección de los derechos fundamentales y la equidad procesal (p. 260).

## VI. CONCLUSIONES

1. En el presente trabajo de investigación, se determinó la calidad de la sentencia de primera instancia en función de la parte expositiva, considerativa y resolutive, siendo lo más importante en el trabajo la aplicación de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, porque estos instrumentos permitieron evaluar cada sección de la sentencia en cuanto a claridad, fundamentación y congruencia. Lo que más ha contribuido para evaluar estos parámetros fue la lista de cotejo, ya que facilitó un análisis detallado de cada criterio de calidad y permitió verificar si se cumplían o no los estándares establecidos. Asimismo, el expediente judicial en estudio también fue fundamental, ya que permitió analizar la estructura y contenido de la sentencia en todas sus partes. Lo más difícil de este trabajo fue el análisis de la parte considerativa, debido a que esta sección requiere una revisión exhaustiva de la motivación jurídica en relación con los hechos y el derecho aplicable, lo cual demandó un conocimiento profundo de la jurisprudencia y doctrina.
2. En el presente trabajo de investigación, se evaluó la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre la impugnación de la resolución administrativa en función de las partes expositiva, considerativa y resolutive, siendo lo más importante la congruencia entre las secciones de la sentencia, ya que la alineación entre los hechos, el derecho y la decisión final garantiza un fallo justo y conforme a derecho. Lo que más ha contribuido a esta evaluación fue la lista de cotejo, porque permitió analizar objetivamente cada criterio de calidad en función de los parámetros previamente establecidos, determinando si estos se cumplían adecuadamente en la sentencia. También ha sido clave el análisis del expediente judicial, ya que permitió desglosar cada sección de la sentencia y verificar su coherencia y fundamentación. Lo más difícil en este análisis fue revisar la parte resolutive, dado que requería confirmar que la sentencia respetara los principios de congruencia y equidad, lo cual implicó un estudio minucioso de la normativa aplicable y de su interpretación en el contexto específico del caso.

## VII.RECOMENDACIONES

1. Implementar capacitaciones continuas a los magistrados y órganos jurisdiccionales sobre la importancia de la motivación en las sentencias. Estas capacitaciones deben enfocarse en técnicas de fundamentación jurídica y análisis de los hechos, para que los magistrados puedan fortalecer sus competencias al redactar cada parte de la sentencia. De esta manera, se contribuirá a una mejor comprensión y aplicación de los principios procesales y derechos fundamentales, asegurando sentencias bien motivadas y fundamentadas.
2. Ampliar el número de órganos jurisdiccionales en las áreas con mayor carga procesal, con el objetivo de reducir el volumen de casos y mejorar la eficiencia en la emisión de fallos de calidad. Este incremento permitiría a los magistrados disponer de más tiempo para analizar cada caso con detenimiento, evitando fallos rápidos y poco fundamentados que puedan perjudicar a las partes involucradas. La descongestión de la carga procesal, además, contribuiría a que los justiciables tengan un acceso más eficiente y justo a la tutela judicial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto, W. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, reposición por despido incausado expediente N° 00400-2016-0- 3102-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana*. [Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. [https://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/16672/MOTIVACION\\_REPOSICION\\_%20WILLY\\_CRISTHIAN\\_AGURTO\\_RAMIREZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/16672/MOTIVACION_REPOSICION_%20WILLY_CRISTHIAN_AGURTO_RAMIREZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Alvarado Bustos, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica S.A.
- Alvarado, G. (2020). *Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Piura].
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico S.A.C.
- Arévalo, J. (2019). *La licencia y la cuota sindicales en la legislación peruana*. Lima: Revista Oficial del Poder Judicial.
- Arias, M. (2000). *Exegesis del código civil peruano 1984*. Lima: Jurista Ius evelix.
- Barreto. (2017). *los contratos laborales determinados sujetos a modalidad*. Lambayeque: Universidad Cesar Vallejo.
- Bermudez, A. (2010). *El Proceso de Amparo Peruano*. (J. editores E.I.R.L.
- Bisbicuth Díaz, S. (2020). *Análisis sobre el despido del trabajador como consecuencia de una sanción disciplinaria en Colombia*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia, Bogotá]. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f6f75ec2-e82c-43fb-93f5-3e323a6ef349/content>
- Calderón Vivanco, E. D., & Condezo Ríos, E. (2022). *El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113584?show=full>
- Carrasco, A. (2021). *Derecho de contratos*. D.F Mexico: Editorial Editores civistas.

- Castillo Guzmán, J., Demartini Rivera, F., Feria Valverde, P., Angulo Jugo, J., Pineda Abuhadba, L., & Belleza Salazar, M. (2015). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Thomson Reuters.
- Castillo, M. (2016). *Hacia una nueva interpretacion del despido arbitrario*. Lima: Universidad Nacional San Marcos.
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. 2da. Edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.
- De Lama Laura, M., Curay Méndez, F., Munayco Chávez, E., Quiroz Eslado, L., & Chávez Núñez, F. (2011). *Jurisprudencia laboral para el abogado litigante*. Gaceta Jurídica S.A.
- Eto Cruz, G. (2013). *Constitución y Procesos Constitucionales*. ADRUS D&L EDITORES S.A.C. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Constituci%C3%B3n-y-procesos-constitucionales-I.pdf>
- EXP. N.O 976-2001-AA/TC, (Tribunal constitucional 13 días del mes de marzo del 2003).
- Expediente 1124-2002-AA/TC/Despido Masivo, 1124 (Tribunal constitucional 11 de Julio de 2002.).
- Fábrega Trueba, R. E. (2022). *El despido nulo*. [Tesis de doctorado, Universidad Central de Venezuela]  
<http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/22006/2/TESIS%20DESPIDO%20NULO%20%20xii%20%202022.pdf>
- García Coello, R. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido en el Exp. 4244-2011-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque-Chiclayo. 2019*. [Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].  
[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/15899/NULIDA\\_D\\_DE\\_DESPIDO\\_SENTENCIA\\_GARCIA\\_COELLO\\_RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/15899/NULIDA_D_DE_DESPIDO_SENTENCIA_GARCIA_COELLO_RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Haro, C. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* | Quinta edición. McGraw-Hill.
- Hinojosa Martínez, E. (2018). *Los medios de impugnación en el proceso contencioso administrativo*. LA LEY Soluciones Legales S.A.  
<https://elibro.net/es/ereader/uladech/58372?page=170>
- Huamán Estrada, E. (2010). *La Casación Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica S.A.
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000.  
<http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Instituto Peruano de Economía. (octubre de 2020). *COVID-19: ¿Cual es la situacion laboral en el marco de la pandemia del COVID - 19?* <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- La Ley de Productividad y Competitividad. (1997). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728*. Lima: Diario oficial el Peruano.
- Ledesma, M. (2011). *Comentarios al Código Procesal Civil: análisis artículo por artículo*. Lima: Gaceta Juridica.
- Ley General del Trabajo. (julio 2002). *Comision de Trabajo del congreso de la republica* . Lima: <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/Anteproyecto.pdf>.
- Ley Procesal del Trabajo. (13 de enero de 2010). Ley N° 29497. Lima, Peru: Diario oficial el peruano.
- Lorca, M. (2010). *Derecho procesal organico* . Lima: Coleccion general Naavarrete.
- Lozano, N. (2008). *Derecho procesal del trabajo*. Mexico: Ed. Porrúa.
- Mayor, S. (2016). *el proceso contencioso administrativo*. Lima: Universidad Nacional de Piura.
- Ministerio de Trabajo Y promocion del empleo. (19 de enero de 2023). *Beneficios sociales del regimen de la Micro y pequeña empresa*.

[https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/9\\_Diptico\\_RegimenMype.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/9_Diptico_RegimenMype.pdf)

- More, G. (2019). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locacion de servicios en las entidades publicas*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Piura]
- Moron, W. (2017). *La proteccion frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector privado y publico. (Informe de tesis)*. Lima: Universidad PUCP.
- Muro. (2013). *Derecho Procesal Constitucional Y Laboral*. instname:Universidad de La.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. 3ra. Edición. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Obregon, S. (2016). *Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición*. Lima: Derecho & Sociedad.
- Orosco, M. (2016). *La naturaleza subjetiva del amparo*. Mexico: Universidad Nacional Autonoma.
- Pintado Cordova, C. (2020). *Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2395/TEISIS%20-%20PINTADO%20CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L., & Gonzales Ramírez, L. (2019). *Los Contratos de Trabajo. Régimen Jurídico en el Perú*. Gaceta Jurídica S.A.
- Shonbolm, N. (2015). *Manual de fundamentacion de las sentencias*. Chile: Universidad de Chile.
- Socorro, H. (2016). *La estabilidad laboral paradigma que cambia*. Lima: Repositorio - Universidad Cesar Vallejo.
- Solana Cruz, S. (2021). *El despido objetivo por causas empresariales: económicas, técnicas, objetivas y de producción*. [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/49564/TFG-L2948.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Suárez, M. F. (2020). Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(2), 122-149.
- Tiburcio Pintos, G., & Álvarez Gutiérrez, L. C. (2020). *Manual para la elaboración y presentación de anteproyectos, proyectos de investigación y tesis*. Editorial Universo Sur. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/131890?page=50>
- Tovar. (2012). *Escritos de derecho laboral*. Lima: Revista de estudios políticos.
- Toyama, M. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: El buho E.I.R.L.
- Villasante Aranibar, J. (2009). *Los recursos procesales laborales*. Gaceta Jurídica S.A.
- Vinatea Recoba, L., & Toyama Miyagusuku, J. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica S.A.
- Zegarra Zevallos, S. E. (2023). Despido laboral en la protección convencional del despido nulo por embarazo. Casación N° 49827-2022 Lima. Universidad Norbert Wiener.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido; expediente N° 24802-2019-0-1801-JR-LA-10; distrito judicial de Lima – Lima, 2024

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10; Distrito Judicial De Lima – Lima, 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar cuál es la calidad de sentencias de Primera y Segunda instancias sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, Distrito Judicial De Lima – Lima, 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos,</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido; expediente N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, Distrito Judicial De Lima, 2024, ambas son de rango muy alta, respectivamente.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y</p>	<p>Calidad de sentencias</p>	<p><b>Tipo:</b> Cualitativo.</p> <p><b>Nivel:</b> - Exploratorio y descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, Retrospectiva. Y transversal.</p> <p><b>Universo:</b> Expedientes del 10° Juzgado especializado de trabajo permanente del distrito de Lima.</p> <p><b>Muestra:</b> Exp. 24802-2019-0-1801-JR-LA-10</p>

	<p>doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p> <p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>		<p><b>Técnica:</b> Observación.</p> <p><b>Instrumento:</b> Lista de cotejo</p>
--	---	---	--	--

## **Anexo 2: Evidencia empírica que acredita la pre existencia del objeto de estudio**

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

#### **PODER JUDICIAL DEL PERÚ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA DÉCIMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE**

EXPEDIENTE : 24802-2019-0-1801-JR-LA-10

MATERIA : DERECHOS LABORALES

DEMANDADOS : (...)

DEMANDANTE : (...)

#### **SENTENCIA N° 131-2020**

#### **RESOLUCIÓN CUATRO**

Lima, 9 de setiembre de 2020. –

#### **I. PARTE EXPOSITIVA**

##### **Objeto del proceso:**

En el presente proceso el ciudadano (...) interpone demanda contra el (...), a fin de satisfacer las siguientes pretensiones:

- a) Se declare nulo el despido del cual fue objeto con fecha 27 de setiembre de 2019, disponiéndose su reposición en su mismo puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.
- b) De manera subordinada, se establezca la configuración de un despido incausado, disponiéndose su reposición.
- c) Como segunda pretensión subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario
- d) El pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

##### **Antecedentes:**

1. Mediante Resolución N° 1 del 09 de diciembre de 2019, se admitió a trámite la demanda y se citó a las partes a la Audiencia de Conciliación.
2. El 28 de agosto de 2020 se llevó a cabo la referida Audiencia, con la concurrencia de ambas partes, en la misma que se dejó constancia que no prosperó la conciliación judicial; se precisaron las pretensiones planteadas; se recibió y calificó la contestación de la emplazada y atendiendo que las pruebas ofrecidas por las partes son documentales de actuación inmediata sin cuestiones probatorias se optó por el Juzgamiento Anticipado, procediéndose a recibir los alegatos de fondo, a su término, el Magistrado difirió el fallo y dispuso la notificación a la casilla electrónica de las partes adecuando el procedimiento de la notificación al tiempo de la pandemia conforme al Protocolo aprobado por Resolución Administrativa 190-2020-CE-PJ, del 16 de julio de 2020, habiendo las partes expresado su conformidad.

##### **Teoría del caso:**

###### **De la parte demandante**

3. Manifiesta que ingresó a laborar el 01 de octubre de 2007, habiendo trabajado de manera ininterrumpida hasta el 27 de enero de 2012, fecha en que fue despedido. Acto que conllevó a que interpusiera demanda de amparo contra la demandada, la misma que culminó con el mandato de reposición, que se efectivizó el 22 de enero de 2014, además de reconocerse la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada; fue repuesto en el cargo de “Promotor de Servicios”, en la categoría de Técnico I, con una remuneración básica de S/1,200.00.
4. Posteriormente se le vuelve a despedir con fecha 31 de julio de 2015, interponiendo una nueva demanda contra la demandada, la misma que declaró fraudulento el despido; no obstante, en el ínterin de dicho proceso se le remite una Carta solicitándole su descargo; ante lo cual, al realizar el descargo

precisa que existe un proceso en trámite; procediendo la demandada a despedirlo con fecha 27 de setiembre de 2019 por la causal del inciso b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

5. Sostiene que este último despido es el que se encuentra incurso en el inciso c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, pues vulnera su derecho a la tutela jurisdiccional; estando a que, sin que haya culminado el proceso por despido fraudulento (que finalmente estimó su demanda), le inició un procedimiento de despido por falta grave que culminó con su despido.
6. Además, señala que existe una relación de causalidad, pues pese a que no se había culminado el proceso por despido fraudulento y antes de su ejecución, la demandada procede a iniciar y culminar el procedimiento de despido.
7. Sostiene que existe conducta reincidente de la demandada en el sentido de que ya lo ha despedido tres veces, siendo que obtuvo la razón a nivel judicial en las dos primeras, que fueron por despido incausado y fraudulento.
8. Señala que se vulnera el principio de inmediatez, por el tiempo transcurrido entre el inicio del procedimiento de despido y la carta de despido, aunado a que la demandada ha tenido una conducta reincidente con otros trabajadores.
9. En cuanto al despido incausado, formulado como primera pretensión subordinada, se debe considerar que no existe relación causal, pues la demandada ha ejecutado el despido con vulneración del principio de inmediatez, con lo cual ha desaparecido la causa invocada, configurándose el despido incausado.
10. En cuanto a la indemnización por despido arbitrario formulado como segunda pretensión subordinada, la misma corresponderá de rechazarse la pretensión principal y la primera pretensión subordinada.
11. Afirma que se debe aplicar el control de constitucionalidad respecto al inciso b) del artículo 24° del Decreto Supremo Nro 003-97-TR, e inaplicarla en su caso, estando a que la condena que se le ha impuesto no se vincula con su conducta laboral y aplicarle dicha sanción conllevaría a ampliar la sanción penal para que fuera del ámbito jurisdiccional sea impuesto por el empleador.
12. Señala que se debe determinar si el delito se ha cometido en agravio del empleador, pues de lo contrario resultaría inconstitucional, esto considerando que el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad; fines que resultan contrarios a la disposición prevista en el inciso b) del artículo 24 antes citado, que dispone la pérdida del puesto de trabajo como consecuencia del delito penal; cuando el trabajo es un derecho y un deber del Interno, que contribuye a su rehabilitación.
13. Expresa que el Código de Ejecución Penal establece el trabajo como un derecho y deber del interno que contribuye a su rehabilitación; por lo que se colige que, es en mayor medida un derecho de quien sufre condena penal sin internamiento en un establecimiento penitenciario; resultando el citado supuesto previsto en el inciso b) del artículo 24° un dispositivo contradictorio con la Constitución y el ordenamiento jurídico.
14. Asimismo, afirma que corresponde únicamente al Juez Penal, por el principio de garantía jurisdiccional, imponer la sanción penal prevista en la Ley; es contrario a la Constitución Política que el empleador privado imponga una sanción adicional como es la privación del puesto de trabajo.
15. Sostiene que el Código Penal al regular las penas imponibles destierra de nuestro sistema jurídico la figura de la sanción penal en blanco, en el cual la pena se encuentra no regulada o regulada por dispositivos ajenos a la propia normatividad penal.
16. De esta manera, pretende que se inaplicable el inciso b) del referido artículo 24° del Decreto Supremo Nro 003-97-TR, por resultar inconstitucional; en ese sentido, el despido del que fue objeto deja de tener justificación, convirtiéndose en un despido vulnerador de sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario.

17. Señala que el actor ha laborado para la demandada desde el 28 de agosto de 2018 hasta el 02 de octubre de 2019, fecha en que se produjo su cese, al haberse configurado la causa justa de despido establecida en literal b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral.
18. Con fecha 04 de julio de 2019 se le cursa carta de preaviso de despido, sustentándose en el proceso penal seguido en contra del actor, por la comisión de delito contra la fe pública – en la modalidad de falsificación de documento público, en agravio del Estado – SUNAT y por el delito contra el patrimonio – en la modalidad de hurto agravado, en agravio de la recurrente; proceso donde se le condenó a 4 años de pena privativa de la libertad, decisión que ha quedado firme. Configurándose la falta grave prevista en el literal b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral.
19. El 10 de julio de 2019 el actor realizó su descargo, sin embargo, no se advierte que el actor desvirtúe los hechos imputados; por el contrario, aduce que no puede ser pasible de despido alguno dado que el proceso de despido se dio en circunstancias que se encontraba repuesto de manera provisional, conforme a lo ordenado en el Expediente N° 20563-2015-0-1801-JR-LA-05; por lo que, solo podría ser despedido en caso existiera una reposición definitiva. Asimismo, precisó que, se habría configurado un despido nulo, estando a que con el despido se busca vulnerar la medida cautelar de reposición.
20. Una vez recibido el descargo del actor se procedió a cotejar la información que este proporcionó, en las diferentes áreas, a efecto de tomar una decisión final; procediendo con fecha 02 de octubre de 2019 a remitir la carta de despido, donde se realiza el análisis de los argumentos vertidos por el actor, optándose por la extinción del vínculo laboral.
21. En cuanto a la falta configurada, se debe tener en cuenta que en enero de 2012 el actor trabajaba a favor de la recurrente en el área de embargos de la SUNAT de la Sección de Depósitos Judiciales y Administrativos del Banco de la Nación, teniendo acceso a un aplicativo “Acces” pudiendo modificar y borrar la información contenida en este, es por ello que el día 12 de enero de 2012 introdujo la resolución coactiva N° 0230070001643 y resolución coactiva N° 0230070087625, presuntamente emitidas por la SUNAT y en las mismas se disponía el levantamiento del embargo en forma de retención del deudor tributario (...). Estos levantamientos de embargo eran por la suma total de S/ 55,400.00. Determinándose, en el proceso penal que estas resoluciones fueron falsificadas por el actor y que, dicho actuar primigenio, originó un apoderamiento ilegítimo de bien ajeno (S/ 55,400.00 soles) monto que fue sustraído de las cuentas del Banco de la Nación; siendo condenado por el delito de hurto agravado en perjuicio de la recurrente.
22. De esta manera, no cabe dudas que no se actuó de manera irregular, pues existe sentencia condenatoria en contra del actor, la misma que tiene la calidad de firme.
23. Por otra parte, en cuanto al control difuso de constitucionalidad, se debe tener en cuenta que la misma se aplica cuando una norma legal resulta incompatible con la Constitución Política del Perú determinando su aplicación para un caso en concreto.
24. En cuanto a lo señalado por el actor, respecto a que la conducta por la que fue condenado penalmente debe ir referida a una conducta laboral, sino se estaría ampliando la sanción penal para que fuera del ámbito jurisdiccional sea impuesta por el empleador; se debe tener en cuenta que, en el presente caso, la condena que obtuvo el actor fue por el delito de hurto agravado en agravio de la recurrente, por lo que la postura del actor no tiene sentido, más aún cuando los actos delictivos se produjeron en cumplimiento estricto de las funciones inherentes a su cargo.
25. El literal b) del artículo 24° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no vulnera ninguna norma de la Constitución Política del Perú, el espíritu de esta norma no representa mayor impedimento para los trabajadores a que puedan acceder a un puesto de trabajo, ni tampoco a que un condenado penalmente pueda reinsertarse a la sociedad. Resulta utópico plantear ese tipo de argumentación para pretender obtener algún tipo de reparación por un cese completamente válido.

26. En cuanto al despido nulo, señala que el demandante se centra en cuestionar el despido alegando que este obedeció al proceso judicial que había iniciado el actor en su contra; al respecto señala que se debe precisar que siempre se ha cumplido con todos los mandatos judiciales, habiéndose procedido a la reposición del actor en dos oportunidades, incluso en el mandato contenido en la reposición provisional.
27. No existe mayor diferencia entre una reposición provisional y una reposición definitiva, siendo que en el proceso N° 20563-2015-0-1801-JR-LA-05, a la fecha no existe mandato de reposición definitiva; debiendo tenerse en cuenta que la decisión de la Corte Suprema se produjo con posterioridad a la imputación de cargos.
28. Por otra parte, el actor alega que al tener un proceso judicial en trámite no puede ser despedido; posición que resulta inadmisibles y contraria a derecho; pues, es evidente que el hecho que el demandante este en reposición provisional no enerva que, de incurrir en falta grave, se pueda iniciar en el procedimiento de despido y, de no desvirtuar los hechos materia de imputación, el mismo pueda ser despedido.
29. Aunado a ello, se debe considerar que se tomó conocimiento del proceso en octubre de 2015, procediendo a la reposición provisional del actor el 28 de agosto de 2018, consecuentemente no se acredita la configuración de un despido por represalia.
30. En cuanto a la vulneración del principio de inmediatez, se debe considerar la compleja estructura organizacional, contando con un vasto número de trabajadores; a su vez, el proceso de investigación y de recopilación de información fue cuantioso, lo cual se puede observar del propio tenor de la Carta de Preaviso de Despido y la Carta de Despido, así como de la documentación que se recopiló, diversas resoluciones a nivel judicial. Se ha realizado un proceso de investigación extenso, cursando diversas comunicaciones con las secciones pertinentes que tenían acceso a la información del proceso judicial.
31. La Gerencia de Recursos Humanos es el área encargada de imponer el procedimiento disciplinario y no es la encargada de llevar los procesos judiciales. Se debe formular un procedimiento disciplinario válido, recopilar toda la información correspondiente para evaluar la validez o no de las afirmaciones del trabajador en sus descargos. En ese sentido, no se presentó un periodo de inactividad, del cual pueda presumirse que se ha hecho renuncia del derecho de dar por terminada la relación de trabajo, pues hubo un plazo razonable al tomar conocimiento del hecho y las acciones que se realizaron a lo largo del mismo, observándose el principio de inmediatez.
32. Por otra parte, el actor alude que su práctica es reiterada y que existen otros trabajadores que habrían prestado su reclamo por despido nulo, sin embargo, no aporta al presente proceso alguna sentencia que haya salido a favor de estos trabajadores.
33. En cuanto al despido incausado, sostiene que se debe considerar si este despido tutela también la vulneración al principio de inmediatez; al respecto, se debe tener en cuenta que el principio de inmediatez supone que pese a la existencia de una falta que supone aplicar una medida sancionadora, el empleador no la sanciona, interpretándose esta inacción del empleador como una condonación o perdón de la falta cometida. Ahora bien, en el presente caso, al alegarse una vulneración de este principio, permite establecer que el actor reconoce la existencia y comisión de la falta grave que originó su despido; consecuentemente, no cabe la configuración del despido que alega.
34. Finalmente afirma que no se configura un despido arbitrario, estando a que al actor se le imputó como causa justa del despido la condena penal por delito doloso, supuesto previsto en el literal b) del artículo 24° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 27 del mismo cuerpo normativo.

## II. PARTE CONSIDERATIVA

### LOS HECHOS PROBADOS

#### Respecto a la relación laboral.

1. Se encuentra establecido que las partes se encontraron vinculadas por un contrato de trabajo.
2. Que la parte actora interpuso dos procesos judiciales en contra de la demandada:
  - a) El primero interpuesto ante el Sexto Juzgado Constitucional de Lima, bajo el N° 02787- 2012-0-1801 -JR-CI-06, que estimó su demanda y ordenó su reposición en segunda instancia;
  - b) El segundo interpuesto ante el Quinto Juzgado de Trabajo de Lima, signado con el N° 20563-2015-0-1801-JR-LA-05, que declaró fundada la demanda de despido fraudulento en primera y segunda instancia; desestimándose el recurso de casación.
3. Está acreditado que el actor fue reincorporado provisionalmente con fecha 28 de agosto de 2018.
4. Está establecido que el actor fue condenado a cuatro años de pena privativa de la libertad por la comisión de delito contra la fe pública – en la modalidad de falsificación de documento público, en agravio del (...) y por el delito contra el patrimonio – en la modalidad de hurto agravado, en agravio del (...); decisión que tiene la calidad de cosa juzgada.
5. Está acreditado que el actor fue objeto de un procedimiento de despido que culminó con la extinción del vínculo laboral con fecha 02 de octubre de 2019, al imputársele el haber incurrido en la falta grave prevista en el literal b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral, conforme se extrae de la Carta N° 756-2019-BN/2336.

### LOS ASPECTOS JURÍDICOS

#### Sobre la reposición por despido nulo

##### **DESPIDO NULO**

6. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula en su artículo 29° los motivos prohibidos por los cuales los despidos basados en éstos deben ser declarados nulos, por lo que debe tenerse en cuenta que la nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa de despido, por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado como sustento de su decisión, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano.
7. Su desarrollo lo encontramos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que introduce la figura de la nulidad del despido y enumera en su artículo 29° los motivos específicos por los cuales el despido se considera nulo, siendo ésta una lista numerus clausus, más aún si se tiene en cuenta que el artículo 52° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que por vía reglamentaria se exige que el trabajador que demande la nulidad del despido invoque expresamente cuando menos uno de los motivos a que se refiere la ley.
8. En esa línea, debemos tener en cuenta que el dispositivo legal acotado establece dos acciones procesales distintas según el trabajador impugne el despido por carecer éste de causa justa o por fundarse en alguno de los motivos prohibidos por ley. En el primer caso, el despido será calificado como “arbitrario”, teniendo el trabajador derecho a una indemnización como reparación al daño sufrido; mientras que en el segundo, el despido se declara nulo y se ordena la reposición del trabajador en el empleo, y cada una de estas acciones asigna la carga de la prueba de manera distinta, así en la acción contra el despido arbitrario, es el empleador quien debe probar la causa justa invocada como fundamento del despido, mientras que en la acción de nulidad corresponde al trabajador acreditar la existencia del motivo prohibido que imputa al empleador; de tal manera que, el despido será considerado arbitrario cuando el empleador no demuestre

la causa justa imputada al trabajador y se tendrá por nulo cuando el trabajador pruebe que fue despedido por un motivo prohibido.

9. **PRINCIPIO DE FACILITACIÓN PROBATORIA.** Respecto de la acreditación del móvil que ha ocasionado el despido nulo, la Ley N° 29497, en su artículo 23°, dispone que es al trabajador a quien le corresponde probar la nulidad al momento de invocarla, sin embargo, considerando que dicha labor resulta sumamente difícil y casi improbable debido a que el empleador en estos casos tiende a ocultar los verdaderos móviles de su decisión; la jurisprudencia ha asumido categóricamente que para conocer lo que realmente ha sucedido puede recurrirse a los indicios y rasgos que pudieran aportar el trabajador y que conlleven a crear convicción en el juzgador respecto de la existencia del despido nulo. Al respecto, se ha señalado que “(...) no es el supuesto de duda el que motivaría el empleo del mecanismo, sino, la existencia de indicios y presunciones simples. Y esto es otra cosa. Recordemos que los indicios generadores de presunciones simples, son tanto medios de prueba (indirecta) como fuentes de prueba; y que las presunciones (simples) son fuentes de certeza”. Más aún, en cuanto a este aspecto, el Pleno Jurisdiccional Laboral del Año Judicial 1997, acordó que: “En los procesos en que se ventile la Nulidad del Despido, si bien el Juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido”.
10. **PROCESO EN CONTRA DEL EMPLEADOR.** Teniendo en consideración la causal alegada por la parte actora, debe considerarse que el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, señala: “*Es nulo el despido que tenga por motivo: c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°*”.
11. Asimismo, el artículo 47° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento de Empleo, Decreto Supremo 001-96-TR, señala: “*Se configura la nulidad de despido, en el caso previsto por el inciso c) del artículo 62° de la ley, si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. La protección se extiende hasta tres meses después de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento*”.
12. En relación a dicha causal, es de indicar que en el ámbito de las relaciones laborales se reconoce al trabajador el derecho de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que esta circunstancia origine la extinción del contrato de trabajo, por ello el artículo 5°, inciso c) del Convenio 258° OIT señala que no podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo “**presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes**”, protección que resguarda el ejercicio a la tutela jurisdiccional que consagra también nuestra Constitución Política en su artículo 139°, en consecuencia, se debe proceder a realizar el análisis correspondiente con el objeto de determinar si el cese del demandante, se produjo como consecuencia de haber ejercido el referido derecho en busca de tutela de sus derechos.
13. En relación a dicha causal, la jurisprudencia ha establecido algunos rasgos, que resultan útiles para poder determinar si efectivamente el motivo antes señalado, ha sido el que ha determinado el despido, o por el contrario, la queja o proceso ha sido interpuesto con ánimo del trabajador de perjudicar a su empleador o de crear un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa, estos rasgos son: i) *Que el trabajador haya presentado queja o participado en un proceso de naturaleza laboral en contra de su empleador y en defensa:* ii) *Que el despido se produzca con posterioridad a la fecha en que el empleador tomó conocimiento que el trabajador presentó una queja o participa en un proceso contra él, y;* iii) *Que el despido se produzca dentro de un plazo tan próximo a los referidos hechos, que lleve a la convicción que los móviles del despido han sido justamente los hechos antes descritos.*
14. **ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.** Bajo dicho contexto, se aprecia: i) Que el demandante fue objeto de despido el 31 de julio de 2015, acto que conllevó a que interpusiera demanda por despido fraudulento contra el (...), la misma que ingresó con fecha 10 de septiembre de 2015, siendo asignada al Quinto Juzgado de Trabajo de Lima, signado con el N° 20563-2015; ii) Que con fecha 28 de agosto de 2018 se

procedió a la reposición provisional del actor, al haberse concedido la medida cautelar solicitada, dentro del proceso judicial antes citado; iii) Que, en el citado proceso se expidió sentencia favorable con fecha 10 de mayo de 2017; la misma que fue confirmada en segunda instancia, mediante resolución de vista de fecha 24 de mayo de 2018; declarándose improcedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, con fecha 08 de agosto de 2019; iv) Con fecha 04 de julio de 2019 se le cursó al actor la carta de imputación de cargos; siendo despedido con fecha 02 de octubre de 2019, al determinarse que se encontraba incurso la falta grave prevista en el literal b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral.

15. De la valoración conjunta de los medios probatorios, se determina que se inició el procedimiento de despido que culminó en la extinción del contrato de trabajo que dio origen al presente proceso, en circunstancias que el actor se encontraba repuesto de manera provisional, conforme al mandato dado dentro del proceso judicial 20563-2015; hechos que determinan de manera indubitable que el despido se produjo en circunstancias que existía un proceso judicial en trámite contra la demandada, el mismo que era de pleno conocimiento de esta última, en el momento que adoptó la decisión de despedirlo.
16. En cuanto al primer cuestionamiento del demandante, se advierte que este objeta que pueda darse inicio a un procedimiento de despido cuando se encuentra laborando como consecuencia de un mandato temporal; al respecto se debe tener presente que, como toda medida cautelar la reposición provisional tiene por finalidad el garantizar la eficacia del proceso judicial, a través de la readmisión temporal del trabajador a su puesto de labores o a uno de similar categoría. Esto es, readmisión que conlleva al retorno del trabajador a su centro de labores y con ello a la reactivación temporal de la relación laboral que lo vincula con su empleador, con todos los derechos y obligaciones propias del vínculo laboral; encontrándose, por consiguiente, sujeto a las facultades de fiscalización y sanción propias de su empleador. En ese sentido, el hecho que se haya producido una reposición provisional, no exime al trabajador de ser pasible de control y sanción, de ser el caso que cometa alguna trasgresión pasible de tal efecto. No resultando estimable el argumento del actor.
17. Ahora bien, entrando a analizar el procedimiento de despido, se advierte que el cese del actor se produjo con posterioridad al inicio del proceso ante el Quinto Juzgado de Trabajo de Lima, el mismo que data de setiembre de 2015, habiéndose incluso procedido a la reincorporación provisional en agosto de 2018, cuando ya existía pronunciamiento en segunda instancia que confirmaba la sentencia que daba la razón al actor. Con lo cual se determina que se cumplen los dos primeros supuestos establecidos en el fundamento 12.
18. Ahora en lo que respecta al tercer supuesto, esto es, que exista una proximidad temporal entre el despido y el proceso judicial; se advierte que el proceso N° 20563-2015 se inició en el año 2015 y que la reposición provisional del actor se produjo en el 2018; siendo que recién en julio de 2019 se dio inicio al procedimiento de despido. De los hechos antes descritos no se logra establecer de manera indubitable que exista tal cercanía, para suponer que el actuar de la demandada, en cuanto al inicio del procedimiento de despido y posterior decisión de dar por culminado el vínculo laboral, haya tenido como hecho generador la demanda interpuesta en su contra.
19. Aunado a ello, el accionante precisó en la demanda que el actuar de la demandada no es aislado, sino que su proceder se ha visto replicado en otros trabajadores; quienes también han iniciado proceso contra la demandada, no obstante, no ha presentado medio de prueba alguno que corrobore su dicho.
20. Por otra parte, en lo que respecta a la falta impuesta que conllevó al despido del actor, esta se encuentra prevista en el literal b) del artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, esto es, por haber recibido una condena penal por delito doloso; supuesto en el cual se encuentra incurso el actor, al haberse establecido que efectivamente fue condenado a cuatro años de pena privativa de la libertad por la comisión de delito contra la fe pública – en la modalidad de falsificación de documento público, en agravio del Estado – SUNAT y por el delito contra el patrimonio – en la modalidad de hurto agravado, en agravio de la recurrente; decisión que tiene la calidad de firme.
21. En cuanto a este punto, el actor manifiesta que dicha causal debe ser inaplicable, pues la condena que se le ha impuesto no se vincula con su conducta laboral y aplicarle dicha sanción conllevaría a ampliar la sanción penal para que fuera del ámbito jurisdiccional sea impuesto por el empleador. Sin embargo, del proceso penal seguido en su contra se advierte que los ilícitos penales fueron cometidos por este en su

condición de trabajador de la demandada, cuando se encontraba asignado al área de embargos de SUNAT de la Sección de Depósitos Judiciales y Administrativos. Es más, en la decisión adoptada, se ha determinado la intervención del (...) como agraviada; por lo que este alegato expuesto por el actor no resulta válido.

22. Aunado a ello, en cuanto al cuestionamiento que realiza el actor respecto a la causal de despido que se le imputa, se advierte que el Tribunal Constitucional manifiesta “(...) *la condena por delito doloso supone el quebrantamiento de varios principios fundamentales de una relación laboral, entre ellos, la buena fe contractual, honradez, lealtad, diligencia, etc.; es decir, frente al incumplimiento de una de las obligaciones asumidas por las partes, la ley prevé la conclusión del vínculo laboral por causa justa relacionada con la conducta del trabajador (la condena penal por delito doloso)*”. Con lo que se determina que la subsunción de una condena penal dentro de los supuestos de falta grave, obedece a que se produce el quebrantamiento de la buena fe laboral, que conlleva al incumplimiento de las obligaciones del trabajador.
23. Por otra parte, el actor también cuestiona el citado literal b), alegando que no resulta válido la pérdida del puesto de trabajo como consecuencia del delito penal; pues, el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad, precisando además que el trabajo es un derecho y deber del interno que contribuye a su rehabilitación. Al respecto, se debe tener en cuenta que dichos objetivos son propios del sistema penitenciario, no pudiendo ser extensibles a la relación laboral, trasladándose al empleador la carga de mantener la relación laboral cuando la buena fe se pierde.
24. En cuanto a la vulneración del principio de inmediatez, en la STC 00543-2007-PA/TC, fundamento 7, el Tribunal Constitucional ha referido que el principio de inmediatez consiste en lo siguiente:
  - (i) *El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y, en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N° 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.*
  - (ii) *El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibidem).*
25. A su vez, el Tribunal Constitucional en el considerando 6. de la sentencia emitida en el Expediente N° 05412-2005-AA/TC, ha señalado:

*“No obstante, la causal de despido sustentada en una sentencia condenatoria por delito doloso que ha quedado firme, no puede ser imputada por el empleador en cualquier momento; razón por la cual debe*

*realizarse el control en mérito del principio de inmediatez. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, en este caso, la inmediatez supone un nexo de causalidad entre la conducta que ha sido sancionada penalmente y la decisión del empleador de despedir al trabajador condenado, de modo, que si el empleador, pese a haber tomado conocimiento de que su trabajador fue condenado, permanece indiferente, debe entenderse que ha desestimado la opción de despedirlo. Sin embargo, en el caso de autos, no se trata de un estándar apreciable en forma general y abstracta, la controversia debe someterse a un análisis profundo, apelándose al principio de razonabilidad.”*

26. Ahora bien, se advierte de los actuados que el actor fue notificado con la carta de preaviso el 04 de julio de 2019, siendo recepcionado su descargo el 10 de julio de 2019 y emitiéndose la carta de despido el 27 de setiembre de 2019, con lo cual se determina que han transcurrido más de dos meses desde el inicio de procedimiento sancionador, hasta la emisión de la carta de despido; sin embargo, para efecto de determinar la correcta aplicación del principio de inmediatez, debe considerarse tanto la “ (...) la complejidad de los hechos que son materia de investigación como los actos que articulan el procedimiento de despido, que dependen en gran medida de cómo se organiza la empresa en su interior.”
27. En ese sentido, atendiendo la naturaleza de la falta imputada, lo que conllevó a recabar información sobre el proceso penal seguido contra el actor; además del proceso laboral que se venía tramitando en ese momento en el expediente 20563-2015; se determina que la misma era compleja, pues conllevó a que el Área de Recursos Humanos, recurriera a otras dependencias a efecto de recabar la información necesaria para poder resolver; situación que justifica la demora incurrida en la toma de decisiones por parte de la demandada; debiendo entenderse en este caso que el principio de inmediatez debe ser más elástico.
28. En consecuencia, no habiéndose acreditado la existencia de los motivos prohibidos alegados y siendo que, conforme al artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 concordado con el literal b) del inciso 23.3 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde al trabajador acreditar la existencia del motivo de nulidad invocado, por lo que habiendo cumplido con la carga probatoria asignada por la norma procesal este extremo de la demanda deviene en infundada.

#### Sobre las pretensiones subordinadas

##### **DESPIDO JUSTIFICADO**

29. Para que el despido pueda extinguir la relación laboral de modo definitivo debe basarse en la comprobación de una causa justa establecida en la ley y que el mismo se efectúe bajo un debido procedimiento que garantice no solo el derecho de defensa del trabajador, la forma y los plazos definidos en la ley, sino también que resulten congruentes con los principios de inmediatez, proporcionalidad y razonabilidad. Es así, que el artículo 16° inciso g) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que es una causa de extinción del contrato de trabajo **“El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley”**.
30. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha regulado causas justas relacionadas con la capacidad y otras con la conducta del trabajador. Las relacionadas con la capacidad se encuentran desarrolladas en su 23° y las referidas a la conducta, en sus artículos del 24° al 28°. Una de las causas referidas a la conducta del trabajador son las faltas graves, respecto de los cuales debe considerarse que el artículo 26° enfatiza que **“[...] se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir”**; sin embargo, tal comprobación objetiva resulta exigible por igual a todas las causas justas, pues, en el despido debe respetarse el debido procedimiento lo que importa la vigencia del derecho de defensa, derecho a la prueba y a la debida motivación de las decisiones, entre otros factores.
31. En cuanto al procedimiento, la indica ley en su artículo 31° formula el procedimiento que ha de seguirse para el despido de un trabajador. Este dispositivo regula un procedimiento para el despido por causa justa relacionada con la capacidad y otro distinto para cuando se relacione a la conducta del trabajador. El procedimiento para cuando se relacione con la capacidad comprende el otorgamiento por escrito (carta de pre aviso) de un plazo no menor a treinta (30) días naturales “para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”; al cabo del cual, de persistir las observaciones, deberá comunicar por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Para el caso, del despido con causa justa relacionada con la conducta del trabajador, también deberá de indicársele por escrito las observaciones señaladas, acompañando las pruebas pertinentes, y deberá otorgarse cuando

menos un plazo de seis días naturales para que pueda formular por escrito su absolución (carta de absolución) y, finalmente, también deberá remitir por escrito la carta de despido de ser el caso. Si se tratase de la comisión de una falta grave flagrante, puede prescindirse del trámite previo y comunicarse por escrito el despido del trabajador de modo directo. Cabe señalar que durante el trámite previo al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle, para lo cual la exoneración debe constar por escrito.

32. Si el trabajador se negara a recibirla la carta de despido o la carta de pre aviso de despido, estas le deberán ser remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.
33. El despido realizado siguiendo los cánones señalados, constituirá un despido justificado y, por consiguiente, no dará lugar ni a indemnización ni a reposición porque será congruente con el derecho a la estabilidad laboral de salida, en tanto que se sustenta en una causa justa debidamente comprobada y respecto del cual se ha seguido el procedimiento regulado en la ley. Es así, que el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa que “el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización”.
34. Por el contrario el despido injustificado, será toda resolución del empleador que se aparte de los cánones señalados. En esa medida, considerando la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el caso Eusebio Llanos Huasco (STC Exped. N° 976- 2001-AA/TC), constituyen despido injustificado: i) el despido nulo, ii) el despido incausado, iii) el despido fraudulento y, junto ellos, iv) el despido arbitrario, propiamente dicho, el cual a diferencia de los anteriores únicamente alcanza para el abono de la indemnización regulada en los artículos 34° y 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
35. Por consiguiente, previamente a analizar la configuración del despido incausado o arbitrario, resulta necesario establecer si la falta grave imputada y la sanción impuesta al actor se encuentra acorde a ley.

#### **CAUSA DE DESPIDO**

36. De conformidad con lo señalado por el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, norma que se debe concordar con lo previsto en el artículo 26° del mismo cuerpo normativo antes citado que señala que “Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral...” (el subrayado es agregado) y con el artículo 32° del Decreto Supremo N° 001-96-TR que señala expresamente que “La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador”.
37. Bajo el contexto antes indicado, es de señalar que conforme se estableció en los actuados, el actor fue despedido por encontrarse incurso en la causal de despido previsto en el inciso b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Esto es, falta que ya fue analizada en los fundamentos que anteceden y establecida como supuesto válido para la extinción del contrato de trabajo por decisión de la demandada.
38. Consecuentemente, existiendo una causa válida que justifica el despido del actor, es de determinarse que la extinción del contrato de trabajo no deviene en arbitraria, al encontrarse plenamente justificada; y mucho menos resulta incausada, estando a que la causa que motivó el despido del actor se encuentra debidamente identificada.

#### Sobre las pretensiones accesorias

#### **PRETENSIONES ACCESORIAS DEL DESPIDO NULO, DESPIDO INCAUSADO Y DESPIDO ARBITRARIO**

39. Siendo que precedentemente se ha determinado declarar infundadas las pretensiones de que se califique como despido nulo, despido incausado y despido arbitrario, corresponde declararse infundadas las

pretensiones accesorias referidas a la reposición en el puesto de trabajo, pago de remuneraciones devengadas e indemnización tazada, más sus intereses legales.

#### Sobre las pretensiones finales

#### **COSTOS Y COSTAS**

40. El artículo 412° del Código Procesal Civil establece que el reembolso de las costas y costos del proceso es de cargo de la parte vencida; en este caso, habiéndose desestimado la demanda la parte vencida es la accionante. Sin embargo, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo precisa que “[...] También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el Juez determina que hubo motivos razonables para demandar”; por tal circunstancia, advirtiéndose las pretensiones hechas valer por el actor y los documentos en los que se ampara, se advierte que si constituyen un elemento a partir del cual se pueda pensar en obtener un fallo estimatorio y, en esa medida, la acción que da mérito a este proceso resulta razonable por lo que corresponde exonerar al actor del pago de las costas y costos del proceso.

#### **III. PARTE RESOLUTIVA**

Por los fundamentos expuestos precedentemente, administrando Justicia a nombre de la Nación y con arreglo a la Constitución y la Ley Orgánica del Poder Judicial, **FALLO:**

Declarando **INFUNDADA** la demanda interpuesta por (...) contra (...), sobre nulidad de despido y otros.

**Exonérese** al actor del pago de las costas y costos del proceso. En consecuencia, consentida o ejecutoriada que quede la presente resolución, **ARCHIVASE DEFINITIVAMENTE** el presente expediente.-

Notifíquese en el día a la casilla electrónica de las partes.

**SENTENCIA DE SEGUNDA SENTENCIA**  
**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL**  
**EXPEDIENTE N° 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10**

**RESOLUCIÓN N° 10**

Lima, 22 de junio de 2021

**VISTOS:**

En Audiencia de Vista, de fecha 22 de junio del año en curso, interviniendo como Juez Superior ponente (...), se expide la siguiente resolución:

**ASUNTO:**

**Resolución materia de apelación:**

Es materia de impugnación:

**La Sentencia N° 131-2020**, contenida en la **Resolución N° 04** de fecha 09 de Septiembre del 2020, de fojas 414 a 425, que declara INFUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...), sobre nulidad de despido y otros. Exonérese al actor del pago de las costas y costos del proceso. En consecuencia, consentida o ejecutoriada que quede la presente resolución, ARCHIVÉSE DEFINITIVAMENTE el presente expediente.

**Expresión de agravios**

**De fojas 428 a 438 obra el escrito de apelación de la parte demandante contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:**

1. El A quo declara infundada la demanda por considerar que durante la vigencia de la medida cautelar se mantienen vigentes las facultades disciplinarias del empleador; no obstante, no toma en cuenta que se ha afectado el derecho a la tutela jurisdiccional del accionante, toda vez que el accionar de la demandada inutiliza el proceso judicial previo en el cual se dictó una medida cautelar de reposición, siendo que la sentencia recaída en dicho proceso no podrá ser ejecutada. Así, si la contraparte consideraba la existencia de razones para que la medida cautelar se deje sin efecto, debió solicitar al juzgador la cancelación de la medida, pero no mediante un procedimiento de desvinculación.
2. El juzgador, en el fundamento 24 de la sentencia recurrida, ha señalado que no se habría producido la vulneración al principio de inmediatez y la acreditación de la conducta antecedente del empleador, sin embargo, obvia atender que la emplazada otorga al actor un plazo de seis días para el descargo y posterior a ello, se toma dos meses y veintidós días para ejecutar el despido, aun cuando esta no necesitaba mayor plazo para recabar información adicional por la aparente simplicidad de los hechos.
3. A lo anterior, si por el principio de inmediatez desaparece la causa válida para el despido, entonces otro aspecto a acreditar es la existencia de una actividad contraria a la tutela jurisdiccional. Al respecto, el juzgador señala que no se ha demostrado la conducta antecedente de la demandada respecto al despido de otros trabajadores, sin embargo, en el escrito de demanda se ha señalado que la emplazada ha despedido de modo nulo a sus trabajadoras (...); (...); (...), sin que esta haya recusado tal aseveración, resultando de aplicación la previsión del artículo 19° de la Ley 29497° “...Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos...”
4. El A quo llega a la conclusión de que el despido producido sería justificado, empero al resolver la causa no toma en consideración que la causal del inciso b) del artículo 24° del TUO del DL 728, debe ser inaplicable por control difuso puesto que vulnera el derecho al trabajo y el derecho a la protección frente al despido. Esto, porque una eventual condena penal- que es un hecho ajeno a la relación laboral- no tiene

aptitud ni razonabilidad para constituirse en causa válida de desvinculación laboral, pues ello representaría una extensión de los efectos de la sanción penal, tanto más si la imposición de la pena tiene efectos resocializadores

#### **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO.-** De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, en la apelación la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.

**SEGUNDO.-** Conforme lo establece el artículo 23.1° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo *"La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales"*; asimismo el artículo 23.5 precisa que *"En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de la medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes"*.

**TERCERO.- Del Despido,** se entiende por despido a la extinción de la relación de trabajo, esta es a consecuencia de la voluntad unilateral del empleador, la cual bajo los parámetros del ordenamiento jurídico laboral debe estar sustentada en una causa justa, por lo que el poder que tiene el empleador (dentro del elemento de subordinación) en una relación de trabajo queda limitado, esta premisa está regulada en nuestra legislación en el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR del cual advierte las causas justas de despido: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

**CUARTO.-** Siendo así en el ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**QUINTO.-** De la Buena Fe Laboral en las relaciones de trabajo, este es un principio fundamental en el ordenamiento jurídico laboral siendo este como guía, directriz y criterio que deben adoptar las partes contractuales dentro de una relación laboral, este principio es base axiológica para las diversas normas, sea expresado en forma explícita o implícita. La buena fe laboral tácitamente establece la relación de confianza entre trabajador y empleador con la finalidad que se cumplan con las obligaciones precisadas en el contrato de trabajo, en ese sentido el empleador siempre espera que el trabajador cumpla con las funciones delegadas, conforme directrices establecidas en un Reglamento Interno de Trabajo.

**SEXTO.-** Es importante indicar que la protección adecuada contra el Despido, es la que brinda el artículo 27° de la Constitución Política del Perú contra cualquier posibilidad de terminar la relación laboral sin causa justificada prevista en la ley, después de haber superado el período de prueba; cuya regulación está desarrollada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en sus artículos 16°, 22°, 24° y 25°, aluden a las causas de extinción del contrato de trabajo y al procedimiento formal de despido que debe ser implementado; en tal sentido para determinar la validez o no de un despido, debe verificarse: i) la acreditación del hecho del despido; ii) que el despido, se haya ajustado al procedimiento formal previsto; y iii) la demostración de la concurrencia de la causa justa de despido sea en el procedimiento de despido o en el proceso judicial de impugnación del despido.

**SÉPTIMO.-** Sobre esto, el Dr. Mario Pasco Cosmópolis, expresó *"(...) despido en sentido propio es un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes –el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción –la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia- de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria"*.

**OCTAVO.-** De otro lado, se debe tener en consideración que el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos y así lo establece el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo es de señalar, que el despido debe ser eminentemente causal, y en caso de pretenderse la nulidad de despido debe estar enmarcado dentro de las causales taxativamente prescritas en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR., Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367 que a la letra dice: "Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25 (despido por reacción o por represalia); d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto (fuero de maternidad). A las causales antes citadas debe agregarse las dispuestas por la ley 26626 referido al despido por ser portador del VIH-Sida y la ley 27050 referida al despido del trabajador por razón de discapacidad".

**NOVENO.-** Como es de advertirse, la norma establece taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido como nulo, las que se caracterizan por ser *numerus clausus*. En consecuencia, no se puede agregar una causal adicional a las que el legislador consigna a través de la referida norma, esto en aplicación del Principio de Legalidad.

**DÉCIMO.-** Asimismo tenemos que, el TUO del Decreto Legislativo N° 728, establece a través de su artículo 24°, inciso b), que la condena penal por delito doloso constituye causa justa de despido relacionadas con la conducta del trabajador, agregando en su artículo 27° que "*El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24° se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador; salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.*"(resaltado nuestro)

**UNDÉCIMO.-** Ahora bien, en el presente caso de la revisión del escrito de demanda, obrante de fojas 02 a 13, se tiene que el accionante solicita se declare nulo el despido del que fue objeto con fecha 27 de septiembre de 2019, basando su pretensión en el inciso c) del artículo 29° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, por cuanto indica que el despido realizado "*vulnera de modo flagrante mi derecho a tutela jurisdiccional, pues ha venido ejecutando un despido fraudulento contra mi persona y antes que dicho proceso haya culminado, la que finalmente culminó de modo favorable a mi persona, procede a iniciar el procedimiento de despido y finalmente me despide. Existe relación de causalidad puesto que seguía contra la demandada un proceso judicial, que finalmente me resultó favorable, pero antes que proceder a la ejecución de mi reposición definitiva en dicho proceso, (...), ésta procede a iniciar y culminar el procedimiento de despido.*"

**DUODÉCIMO.-** Su contraparte ha señalado que el actor fue despedido por incurrir en el inciso b) del artículo 24° del TUO DL 728, toda vez que este fue condenado por delito doloso en agravio de la propia Entidad. Así, a través de la Sentencia de fojas 301 a 374 , el Juez del Sexto Juzgado Especializado en lo Penal de Lima, condenó al demandante, conjuntamente con otros acusados, a cuatro años de pena privativa de libertad suspendida en su ejecución por el término de tres años, a una reparación civil de S/ 30, 000.00 a favor de la demandada y al pago de treinta días multa, por el delito contra la fe pública- falsificación de documentos en agravio del Estado- Sunat y por el delito contra el patrimonio en la modalidad de hurto agravado en agravio de (...); condena que fue confirmada mediante Resolución N° 782 de fecha 28 de agosto de 2018, obrante a fojas 375 a 401, emitida por la Segunda Sala Penal Liquidadora de Lima.

**DECIMOTERCERO.-** El juez de primera instancia ha desestimado la nulidad de despido planteada por considerar, en principio, que el despido es perfectamente pasible durante una reposición provisional, en tanto dicha situación no exime al trabajador de ser susceptible de control y sanción; asimismo, que no existe una proximidad temporal entre el despido y el proceso judicial incoado por el accionante, pues el proceso seguido en el expediente N° 20563-2015 se inició en el año 2015, la reposición provisional se produjo en el 2018; y en forma posterior, esto es en julio de 2019, se inició el procedimiento de despido; en tal sentido, no se habría logrado acreditar que el hecho generador del despido sea la demanda interpuesta en contra de la empleada.

**DECIMOCUARTO.-** Ahora bien, el demandante señala en su primer agravio que el juzgador yerra al considerar que durante la vigencia de la medida cautelar se mantienen efectivas las facultades disciplinarias del empleador, pues no toma en cuenta que al despedírsele se ha afectado su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, protegida por el inciso c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que el accionar de la demandada inutiliza el proceso judicial previo en el cual se dictó una medida cautelar de reposición, siendo que la sentencia recaída en dicho proceso no podrá ser ejecutada; así, si la demandada

consideraba la existencia de razones para que dicha medida cautelar se deje sin efecto, debió acudir a la judicatura a fin de solicitar la cancelación de la medida cautelar

**DECIMOQUINTO.-** Al respecto, advertimos de autos que mediante sentencia de fecha 10 de mayo de 2017, recaída en el Expediente N° 20563-2015, obrante de fojas 28 a 40, el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró fundada la demanda interpuesta por el accionante sobre despido fraudulento, sentencia que fue confirmada con Resolución de Vista de fecha 24 de mayo de 2018 (fojas 41 a 55), ordenándose su reposición en el cargo de Promotor de Servicios Técnico I, con Resolución N° 10 de fecha 23.09.2019, siendo finalmente reincorporado por medida cautelar desde el 28.08.2018, conforme se tiene de la Boleta de pago obrante de fojas 61.

**DECIMOSEXTO.-** Ahora, en cuanto a las medidas cautelares, Chiovenda, refiere que estas *"se determinan por el peligro o urgencia, y son llamadas provisionales, cautelares o de conservación porque se dictan con anterioridad a que esté declarada la voluntad concreta de la ley que garantiza un bien, o antes de que se lleve a cabo su actuación, como garantía de ésta, y varían según la naturaleza del bien que se pretende"*. Asimismo, *"... son aquellas dirigidas a asegurar el cumplimiento de la obligación a que se le condenará al vencido mediante el correspondiente fallo jurisdiccional. Ellas garantizan que los bienes que van a ser materia de ejecución forzada se mantengan para su realización. Las medidas para futura ejecución forzada son el embargo (en sus diferentes formas) y el secuestro (judicial y conservativo)"*. Estas se otorgan con el fin de asegurar, conservar o anticipar la efectividad de la resolución estimatoria que pueda dictarse en el curso de un proceso judicial considerado principal, de modo que cierto derecho podrá ser hecho efectivo en el caso de un litigio en el que se reconozca la existencia y legitimidad de tal derecho.

**DECIMOSÉPTIMO.-** De lo anteriormente expuesto tenemos que la finalidad de la medida cautelar de reposición es el resguardo de la eficacia de la pretensión principal, es decir garantizar el cumplimiento de la reposición definitiva con la eventual sentencia firme. En consecuencia, resulta de importancia segregar los efectos de la medida cautelar respecto a las pretensiones ventiladas en el proceso principal del expediente N° 20563-2015, al que hemos hecho mención, pues si dicha medida tiende a la efectividad del cumplimiento del fallo definitivo, su aplicación retrotrae la vigencia del contrato hasta el momento del despido, efectuando una forma ficta de continuación del mismo, ampliando desde dicho momento la vigencia de los deberes y derechos de las partes intervinientes en el contrato hasta la sentencia con calidad de firme. Dicho de otro modo, la medida de reposición restituyó el derecho vulnerado del actor de forma provisoria, por lo cual también se restauraron las obligaciones contractuales de las partes; al trabajador, la obligación de prestar los servicios, ceñido al cumplimiento de las disposiciones establecidas por su empleador; y este último, la obligación de efectuar el correspondiente pago de remuneraciones y demás observancia de normas laborales.

**DECIMOCTAVO.-** La vigencia de la relación laboral, materializada a través de una medida provisoria, implica para este Colegiado, que el empleador mantiene plenamente sus facultades de dirección, fiscalización y sancionador; por lo que podrá claramente verificar el cumplimiento del trabajo encomendado, impartir las directrices u órdenes que considere pertinentes para el cabal desempeño de las obligaciones e incluso, sancionar, por ejemplo, las acciones u omisiones que signifiquen una infracción de las labores encomendadas por su empleador o que vulneren los principios fundamentales de la convivencia, bajo los límites establecidos en nuestro ordenamiento jurídico.

**DECIMONOVENO.-** Ello resulta así, porque al ser el contrato de trabajo un acuerdo bilateral y sinalagmático, no solo exigirá que el actor preste de forma permanente los servicios para los que se encuentra contratado y su contraparte abone los pagos correspondientes, sino que además este pueda dirigir, amonestar, inclusive hasta despedir al trabajador, mediante el procedimiento establecido, si es que interviene una causal válida sobreviniente para ello. Consecuentemente, consideramos que no se ha vulnerado el principio de tutela jurisdiccional efectiva, en tanto la medida ordenada cumplió con el resguardo del contrato de trabajo de manera anticipada; culminándose por una causal válida y posterior a la restauración del contrato, establecida en el artículo 24° del T.UO del Decreto Legislativo N° 728.

**VIGÉSIMO.-** Sin perjuicio de lo expuesto, estimamos conveniente recalcar que la acción del juzgador que dicta la medida cautelar se agota con la concesión de la misma, para la cual le corresponde verificar el cumplimiento de los presupuestos determinados en el artículo 611° del Código Procesal Civil, y no realiza un control posterior de la medida aplicada. Aun cuando eventualmente el juzgador podría controlar los casos de despido fraudulento o arbitrario, donde el empleador con ánimo malicioso impida el cumplimiento de la medida, no resulta factible su aplicación en situaciones donde el propio empleador, basado en los deberes y derechos que le confiere el contrato laboral aplique las sanciones correspondientes, como en el presente caso, mediante el despido efectuado, más si tenemos en consideración que resulta un hecho no controvertido que el

actor ha sido condenado por el delito de hurto agravado y falsificación de documento público, lo cual incluso no fue cuestionado ni negado por aquel en su Carta de Descargos de fecha 10 de julio de 2019, de fojas 294 a 300, avocándose a señalar que el despido vulnera su tutela jurisdiccional efectiva por inutilizarse la medida cautelar en su contra.

**VIGÉSIMO PRIMERO.-** Siendo ello así, no advertimos la infracción al principio de tutela jurisdiccional, pues la aplicación de la causal del despido, resulta ser un hecho posterior a la restitución del vínculo laboral, donde las partes habían recobrado ya todos los derechos y obligaciones propios del mismo contrato. En consecuencia, nada impide a la demandada efectuar un procedimiento de despido, sujeto a la normativa vigente, pretender que el Juez que otorga la medida cautelar sea quien debe cautelar el cumplimiento de las obligaciones laborales, excede claramente las facultades que le otorga la ley para éste propósito, pues incluso tendría que aperturarse una etapa probatoria en el incidente cautelar para verificar si el trabajador cometió o no la falta grave imputada, algo que desnaturaliza la naturaleza de un proceso cautelar; razones por las cuales se desestima el primer agravio formulado.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.-** En cuanto a la aplicación del principio de inmediatez, argumentada en el segundo agravio, debe reseñarse previamente que este tiene por objeto la protección del trabajador, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa si bien es cierto, legislativamente no se ha establecido un plazo específico es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad dejando al juzgador al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia. Dentro del contexto señalado, si el empleador no actúa en su debido momento se entenderá que ha “perdonado” dicha infracción en cuyo caso pierde el derecho a ejercer la facultad disciplinaria correspondiente.

**VIGÉSIMO TERCERO.-** En cuanto a los momentos en que debe aplicarse el principio tantas veces citado, la Casación N° 1917-2003-LIMA ha precisado que son dos momentos bien definidos: i) desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos, y ii) después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido.

**VIGÉSIMO CUARTO.-** El Tribunal Constitucional, por su parte, ha considerado que dichas etapas se encuentran determinadas por:

*“(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador; lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.*

*(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia represen un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibidem).*

**VIGÉSIMO QUINTO.-** El principio de inmediatez, entonces, supondrá un nexo de causalidad entre la conducta que ha sido sancionada penalmente y la decisión del empleador de despedir al trabajador condenado, pero no solo ello, sino que los términos o plazos existentes entre ambas etapas deben someterse a un análisis profundo, de acuerdo a la complejidad y organización empresarial, apelándose al principio de razonabilidad, pues no se trata de un estándar apreciable de forma general y abstracta, sino que resulta sumamente elástico de

acuerdo al caso en concreto, toda vez que, tal como lo refiere el propio Tribunal, incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento.

**VIGÉSIMO SEXTO.-** En el caso de autos, se tiene de los documentos que obran de fojas 288 que la demandada con fecha 28 de junio de 2019, cursó al actor la Carta N° 671-2019-BN/2336, (Imputación de cargos), donde le comunicó la Resolución S/N emitida por el Cuadragésimo Tercer Juzgado Penal de Lima que declara consentida la Sentencia de segunda instancia emitida en el Expediente N° 1017-2013 en el proceso penal seguido en su contra por los delitos de Falsificación de documento público y hurto agravado, (descrito en el considerando décimo tercero) otorgándole el plazo de seis días para que formule sus descargos. Aquel con fecha 10 de julio de 2019, presenta su carta de descargos (fojas 294), señalando que la carta de imputación de cargos debe declararse nula pues el procedimiento iniciado no toma en cuenta que el accionante no tiene la condición de trabajador estable en virtud de encontrarse pendiente de resolver el proceso incoado en el expediente N° 20563-2015-0-1801-JR-LA-05, toda vez que su condición de trabajador provenía de una ejecución anticipada cautelar.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO.-** La emplazada cumple con remitirle la carta notarial de despido, Carta N° 671-2019-BN/2336 de fecha 27 de septiembre de 2019 (Fojas 290), donde le informa la aplicación del literal b) del artículo 24° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que establece como causa justa de extinción del vínculo laboral relacionada con la conducta del trabajador, la condena penal por delito doloso.

**VIGÉSIMO OCTAVO.-** Para sustentar la aplicación de los plazos asumidos en el procedimiento expuesto, la demandada ha sostenido como teoría del caso que ha realizado un proceso de investigación extenso de forma posterior a las afirmaciones del accionante, cursándose diversas comunicaciones a las secciones pertinentes con acceso al expediente señalado, pues si bien el área de Gerencia de Recursos Humanos es el área encargada de imponer el despido disciplinario, no es la encargada de llevar los procesos judiciales. En tal sentido, para evaluar la aplicación del principio de inmediatez debe considerarse la compleja estructura del Banco de la Nación y el proceso de investigación y recopilación de información de diversas resoluciones a nivel judicial. (fojas 186 y 187, parte pertinente)

**VIGÉSIMO NOVENO.-** Al respecto, merece importante recalcar que resulta un hecho no controvertido en el proceso que entre las partes existían al menos dos procesos judiciales pendientes de dilucidar, esto es el proceso laboral seguido por el actor en el expediente N° 20563-2015 y el proceso penal instaurado contra el actor recaído en el expediente N° 1017-2013, es decir ambas situaciones jurídicas tenían repercusión en la decisión de separar laboralmente al actor de su puesto de trabajo. Por otro lado, advertimos de la Carta de Imputación de cargos de fojas 288, y Carta de Despido de fojas 290, que tales documentos no solo cuentan con el sello del Jefe y Analista de la Sección Administración de Relaciones Laborales y Previsionales, sino además presentan la aprobación de la Gerente de Recursos Humanos y Subgerente de Administración de personal.

**TRIGÉSIMO.-** Lo anterior para este Colegiado reviste de importancia pues aun cuando la jurisprudencia no establezca un plazo estimado para determinar cuándo nos encontramos frente al incumplimiento del principio de inmediatez, serán las particularidades del caso las que determinen si el periodo utilizado deviene en razonable y prudencial. En el caso de autos, debe tomarse en cuenta no solo la complejidad de los procesos en trámite, los cuales requerían de una evaluación jurídica oportuna sino además que tal información debía ser consultada y aprobada por las diferentes áreas de la Entidad. Aun cuando verificamos que desde la presentación de los descargos por parte del actor, ocurridos el día 10 de julio de 2019 (fojas 294), hasta la recepción de la carta de despido, el 02.10.2019, transcurrió al menos dos meses, no puede dejarse de lado, en principio, que entre las partes existía un proceso laboral materia de análisis por la demandada, lo cual se ve reforzado con la idea de la propia notificación de la improcedencia del recurso de Casación emitido en el expediente laboral 20563-2015, la cual según la verificación del Sistema SIJ, se habría ingresado el 28 de agosto de 2019 y habría servido finalmente para tomar la decisión de finalizar el vínculo contractual con el accionante.

**TRIGÉSIMO PRIMERO.-** De otro lado, tal como se anota de la Carta de pre aviso y Carta de despido, la decisión de la extinción laboral requería de la aprobación de diferentes áreas de la Entidad emplazada. Así, la jerarquía y organización de una institución financiera como (...) hace razonable admitir que se necesite en principio de la evaluación jurídica del caso por el área pertinente, quien puede proponer una estrategia de defensa, empero esta debe ser aprobada por diferentes áreas quienes verifican el trámite y demás documentación pertinente antes de tomar una decisión, sobre todo en casos de desvinculación laboral.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO.-** En ese sentido, este Colegiado advierte que no existe una vulneración del principio de inmediatez pues aun cuando esta en determinados casos supone un perdón de la falta cometida por la inacción perenne del empleador, quien anotadas las circunstancias de la falta exime de responsabilidad al

trabajador, en el caso de autos, se advierte la intención de la demandada de desvincular al trabajador pues verificamos que emitida la sentencia de segunda instancia en el proceso penal iniciado contra el accionante, el Sub gerente de asuntos procesales de la Gerencia Legal adjuntó mediante Memorándum N° 148-2019-BN/2751 de fecha 04 de junio de 2019, en copia certificada, las sentencias penales de primera y segunda instancia, poniendo de conocimiento con ello de forma inmediata a la Sub gerente de Administración de Personal tal hecho para el inicio del procedimiento de despido respectivo.

**TRIGÉSIMO TERCERO.-** Aun incluso si quisiéramos tomar en cuenta la teoría del caso del accionante, quien asume un perdón tácito en la inacción de la emplazada, durante los meses que transcurrió entre la presentación del escrito de descargo y la carta final de despido, debemos ponderar la eventual infracción al principio de inmediatez con la causa que dio origen al despido del actor, así tenemos que los hechos por los cuales se imputó la falta contienen situaciones gravísimas que a todas luces quebrantan el principio de la buena fe laboral que supone actuar con honestidad, honradez y sin dañar ni perjudicar a la otra parte.

Esto cobra relevancia si tomamos en cuenta que las obligaciones de ambos contratantes no se limitan a las disposiciones que se establecen en el contrato (las cuales notoriamente se vieron vulneradas) sino que además los hechos rompan la confianza depositada en el trabajador de modo que el contrato se vuelva insostenible.

**TRIGÉSIMO CUARTO.-** En el caso de autos, el actor fue condenado penalmente a cuatro años de pena suspendida en su ejecución por la comisión del delito de hurto agravado y falsificación de documento público, en agravio de la propia entidad demandada, conforme se tiene de las sentencias de mérito, donde el actor en circunstancias en que “estando facultado en acceder al aplicativo “Access” (formato detalle del cliente de la SUNAT) podía además modificar y borrar dicha información, es así que el 12 de enero del 2012 introdujo las resoluciones coactivas N° 0230070001643 y N° 0230070087625, presuntamente emitidas por la SUNAT (...) mediante las cuales se disponía el levantamiento del embargo en forma de retención bancaria del deudor tributario (...) para eso previamente el procesado (...) le manifestó a su coprocesado (...) que tenía una plata en el Banco de la Nación pero no podía sacarla porque trabajaba dentro del banco(...) declaración instructiva de (...) a folios 161/164 y 503/507 quien refiere que su coprocesado (...) le dijo que no podía cobrar una plata en el Banco de la Nación porque él no podía cobrar allí y le dijo que si podía abrir una cuenta al fijarse en el portal de la institución (...) y que consiguiera amigos para cobrar los cheques, siendo el cobro realizado por (...), (...), (...), (...), (...) y El por la suma de S/ 9,500.00 cada uno, una vez cobrado el dinero le dio (...) la mitad del monto y la otra mitad fue para El y para (...)”(fojas 347 a 353) y “Se ha podido determinar que el procesado (...), valiéndose de su cargo en la entidad bancaria, y de las facultades otorgadas para el manejo del sistema interno denominado ACCES, pudo realizar las figuras delictivas por las cuales se encuentra acusado realizando primigeniamente una alteración a dos resoluciones que correspondían a acumulación de expedientes coactivos (...) en el presente caso (...), conocía la falsedad del documento (...) realizó el acto material de utilizar dicho documento, al efectuar el descargo de dichas resoluciones en el sistema ACCES para que con ello se pueda proceder a realizar los abonos indebidos a la cuenta del presunto contribuyente, su coprocesado (...), y con ello se ocasionó un perjuicio económico a la entidad agraviada. (...) “ (fojas 357- 359, parte pertinente)

**TRIGÉSIMO QUINTO.-** Tales hechos así expuestos notoriamente suponen un quebrantamiento de la buena fe laboral y principio de confianza existente entre las partes procesales, pues el accionante haciendo uso de la información y facultades a las que tenía acceso, así de acuerdo a lo acreditado en el proceso penal instaurado en su contra, procedió a alterar e ingresar indebidamente resoluciones de levantamiento de embargo para ser posteriormente cobradas por terceras personas. Esta situación incluso cobra mayor relevancia si tomamos en consideración que la demandada es una Entidad financiera dedicada al manejo constante de dinero en todas las modalidades, y en cuyos puestos de trabajo se tiene acceso a información sensible y privilegiada; así, un hecho como el vertido en el presente caso, contiene intrínsecamente una vulneración a los principios esenciales de la relación laboral donde aun cuando quisiéramos hacer una ponderación respecto de las formalidades ejecutadas en el procedimiento de despido, resulta insostenible readmitir a un colaborador que supuso un comportamiento en contra de los propios intereses de su empleador.

**TRIGÉSIMO SEXTO.-** Aun cuando la causal invocada resulta cuestionable en delitos como omisión a la asistencia familiar u otro tipo de delitos que pueden ejecutarse dentro el ámbito personal del trabajador, y que en buena cuenta no podrían suponer un perjuicio para el empleador, la presente causa no da cabida a un control difuso de la norma pues consideramos que las prestaciones asumidas en un contrato laboral están sujetas a desarrollarse con probidad, honradez, y lealtad, de modo que un incumplimiento de tal magnitud resulta totalmente reprochable desde cualquier punto de vista.

**TRIGÉSIMO SÉPTIMO.-** En cuanto al tercer agravio esgrimido, el demandante señala que el juzgador yerra al considerar que no se ha demostrado la conducta antecedente de la demandada respecto al despido de otros trabajadores, pues no toma en cuenta que en el escrito de demanda se ha señalado que la empleada ha despedido de modo nulo a otras de sus trabajadoras, hecho que no ha sido rebatido por la contraparte, motivo por el cual debe aplicarse el artículo 19° de la Ley 29497° “...*Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos...*”

**TRIGÉSIMO OCTAVO.-** Sobre lo anterior, debemos enfatizar que la teoría del caso del demandante se sustenta en la aplicación del inciso c) del artículo 29° del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual textualmente señala:

*“Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25”*

**TRIGÉSIMO NOVENO.-** La causal citada, como lo dispone la Corte Suprema en la Casación N° 4712-2018 Lima Este, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente el ejercicio legítimo del derecho constitucional de los trabajadores a entablar acciones o reclamos en contra de sus empleadores por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, concordante con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, que a la letra señala: «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador».

**CUADRAGÉSIMO.-** Asimismo, esta regulación está vinculada con la protección del ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional, derecho fundamental reconocido por el artículo 7° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, así como en los artículos 8° y 10° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 14° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y artículos 8° y 25° de la Convención Americana de Derechos Humanos, los cuales le reconocen el derecho al trabajador de recurrir contra su empleador para reclamar por los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que ello origine la extinción del contrato de trabajo, imposibilitando al empleador ejercitar represalias por el ejercicio de tal derecho; el cual deben enmarcarse por supuesto en los mecanismos procesales pertinentes y ante las instituciones u órganos competentes, establecidas para brindar protección al trabajador.

**CUADRAGÉSIMO PRIMERO.-** Entonces, en atención a lo expuesto, para que se configure la nulidad de despido dentro de la causal tipificada en el inciso c) del mencionado artículo, debe acreditarse que el proceso iniciado y el despido sea consecuencia de una conducta de represalia por parte del empleador, es decir debe acreditarse dicho nexo causal.

**CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.-** Dicho esto, en el presente caso la reposición provisional del accionante a través de medida cautelar efectuada con fecha 28 de agosto de 2018 y la aplicación de la causal b) del artículo 24° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, resultan ser hechos aislados entre los cuales no se verifica una causa de conexidad y temporalidad, más aun si conforme se ha determinado de forma precedente, no se verifica que se haya vulnerado la tutela jurisdiccional del demandante.

**CUADRAGÉSIMO TERCERO.-** En este extremo el actor señala que no se toma en cuenta la actitud precedente de su ex empleadora, toda vez que esta ya ha procedido a realizar despidos nulos a otros trabajadores de la Entidad, no obstante, si bien dicha afirmación no ha sido rebatida por la demandada, no guarda relación directa con el caso en concreto, pues lo que debe probarse es la existencia – aun de forma indiciaria- de la nulidad invocada, mediante la cual el despido efectuado constituya en esencia una represalia frente a la actitud del trabajador de llevar un proceso en su contra. En ese contexto, siendo que de los autos no se desprende una causa-consecuencia con el despido realizado, convenimos en desestimar el agravio deducido.

**CUADRAGÉSIMO CUARTO.-** Con relación al cuarto agravio argumentado por el recurrente, se tiene que este señala que la causal del inciso b) del artículo 24° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, debe ser inaplicada por control difuso puesto que vulnera el derecho al trabajo y el derecho a la protección frente al despido. Esto, porque una eventual condena penal- que es un hecho ajeno a la relación laboral- no tiene aptitud ni razonabilidad para constituirse en causa válida de desvinculación laboral, pues ello representaría una extensión de los efectos de la sanción penal.

**CUADRAGÉSIMO QUINTO.-** Contrario a lo expuesto por el demandante, debe precisarse que la condena firme por delito doloso como causal de despido presupone el quebrantamiento de varios principios de la relación laboral, entre los que se encuentra la buena fe contractual, honradez, lealtad y diligencia, conforme ya lo ha expuesto el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 01807-2007-PA/TC.

Asimismo, si bien podría aplicarse un criterio contrario en delitos cometidos en agravio de un tercero o delitos de bagatela, en el presente caso el delito imputado al actor se produjo en perjuicio de su empleadora, motivo que llevó a esta última a iniciar una denuncia penal en su contra, situación que no puede soslayarse, pues es totalmente razonable que frente al incumplimiento de una de las obligaciones asumidas por las partes, la ley prevea la conclusión del vínculo laboral por causa justa relacionada con la conducta del trabajador.

**CUADRAGÉSIMO SEXTO.-** Entonces, siendo que la falta imputada al actor se sustenta en la condena por delito doloso, la cual ha quedado consentida, compartimos el criterio del A quo, cuando asevera que la demandada actuó con observancia del procedimiento establecido para el despido por delito doloso, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, correspondiendo desestimar los agravios invocados por el demandante y confirmar la sentencia recurrida en todos los extremos.

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el inciso a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

#### **HA RESUELTO**

**CONFIRMAR** La **SENTENCIA N° 131-2020**, contenida en la **Resolución N° 04** de fecha 09 de septiembre del 2020, de fojas 414 a 425, que declara **INFUNDADA** la demanda interpuesta por (...) contra (...), sobre nulidad de despido y otros.

En los seguidos por (...) contra (...) sobre Nulidad de despido, y los devolvieron al Juzgado de origen. Notifíquese. –

### Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p><b>El encabezamiento</b> evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>Evidencia <b>el asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</i></p> <p>Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</i></p> <p>Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i></p> <p>Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p><b>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</b></p> <p>Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/ No cumple</i></p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p><b>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</b></p> <p>Evidencia <b>claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</i></p>

				<p><b>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2 Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el</p>
			<b>Motivación del derecho</b>	<p>procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/ No cumple</b></p>
		<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.</b> (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas</b> (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</b></p> <p>Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</b></p> <p>Evidencia <b>claridad:</b> El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple/No cumple</b></p>

## SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. <b>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. <b>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. <b>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>

			<p><b>Motivación del derecho</b></p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	RESOLUTIVA	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
		<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	

## **Anexo 4: Instrumento de recolección de datos – Lista de cotejo**

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA**

##### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

##### **1.2. Postura de las partes**

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

#### **PARTE CONSIDERATIVA**

##### **2.1. Motivación de los Hechos**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo

es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple

## **2.2. Motivación del derecho**

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple

## **3. Parte resolutive**

### **3.3. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple

### **3.4. Descripción de la decisión**

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

#### 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple
2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple
4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

### 2. PARTE CONSIDERATIVA

#### 2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que

su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

## **2.2. Motivación del derecho**

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple

## **3. PARTE RESOLUTIVA**

### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple

### **3.2. Descripción de la decisión**

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple
5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

## **Anexo 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable**

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

\* **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
  - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
  - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
  - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
  - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
  - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
  - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
  - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
  - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

## 2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**  
**Calificación aplicable a los parámetros**

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (cuando en el texto no se cumple)

### Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

## 3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

**Cuadro 2**

**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

### Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

## 4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

### Cuadro 3

#### Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[ 9 - 10 ]	Muy Alta
								[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[ 5 - 6 ]	Mediana
								[ 3 - 4 ]	Baja
								[ 1 - 2 ]	Muy baja

**Ejemplo:** 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, ..... y ....., que son baja y muy alta, respectivamente.

#### Fundamentos:

- ♣ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ♣ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ♣ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ♣ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ♣ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ♣ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ♣ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

#### Valores y nivel de calidad:

[ 9 - 10 ] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[ 7 - 8 ] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[ 5 - 6 ] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[ 3 - 4 ] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[ 1 - 2 ] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

## 5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

### 5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

**Cuadro 4**

**Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa**

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

**Nota:** el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

#### Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

### 5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

**Cuadro 5**

**Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)**

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=					
2	4	6	8	10					

Parte considerativa	Nombre de la sub dimensió n			X		14	[17 - 20]	Muy alta	
	Nombre de la sub dimensió n				X		[13 - 16]	Alta	
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

**Ejemplo: 14**, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

#### Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

#### Valores y nivel de calidad:

[ 17 - 20 ] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[ 13 - 16 ] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[ 9 - 12 ] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[ 5 - 8 ] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[ 1 - 4 ] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

#### 5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

#### Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo. La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

### 6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

#### 6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

**Cuadro 6**  
**Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

**Ejemplo: 30**, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17 -20]						Muy alta
							X			[13-16]						Alta
		Motivación del derecho				X				[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia		1	2	3	4	5	9	[9 -10]						Muy alta
							X			[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
		Descripción de la decisión						X		[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]	Muy baja						

calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

### Fundamentos

- ▲ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ▲ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

#### Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

**Valores y niveles de calidad**

[ 33 - 40 ] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[ 25 - 32 ] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta

[ 17 - 24 ] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana

[ 9 - 16 ] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[ 1 - 8 ] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

**6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia**

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

**Fundamento:**

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

**Anexo 6: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias**

**Cuadro 6.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre despido nulo; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<b>Introducción</b>	<p style="text-align: center;"><b>PODER JUDICIAL DEL PERÚ</b> <b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</b> <b>DÉCIMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE</b></p> <p>EXPEDIENTE : 24802-2019-0-1801-JR-LA-10 MATERIA : DERECHOS LABORALES DEMANDADOS : (...) DEMANDANTE : (...)</p> <p style="text-align: center;"><b><u>SENTENCIA N° 131-2020</u></b></p> <p><b>RESOLUCIÓN CUATRO</b> Lima, 9 de setiembre de 2020. –</p> <p><b>I. PARTE EXPOSITIVA</b> <b>Objeto del proceso:</b> En el presente proceso el ciudadano (...) interpone demanda contra el (...), a fin de satisfacer las siguientes pretensiones:</p> <p style="padding-left: 20px;">e) Se declare nulo el despido del cual fue objeto con fecha 27 de setiembre de 2019, disponiéndose su reposición en su mismo puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>					<b>X</b>					<b>10</b>

	<p>f) De manera subordinada, se establezca la configuración de un despido incausado, disponiéndose su reposición.</p> <p>g) Como segunda pretensión subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario</p> <p>h) El pago de intereses legales, costas y costos del proceso.</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<b>Postura de las partes</b>	<p><b><u>Antecedentes:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mediante Resolución N° 1 del 09 de diciembre de 2019, se admitió a trámite la demanda y se citó a las partes a la Audiencia de Conciliación.</li> <li>El 28 de agosto de 2020 se llevó a cabo la referida Audiencia, con la concurrencia de ambas partes, en la misma que se dejó constancia que no prosperó la conciliación judicial; se precisaron las pretensiones planteadas; se recibió y calificó la contestación de la emplazada y atendiendo que las pruebas ofrecidas por las partes son documentales de actuación inmediata sin cuestiones probatorias se optó por el Juzgamiento Anticipado, procediéndose a recibir los alegatos de fondo, a su término, el Magistrado dirigió el fallo y dispuso la notificación a la casilla electrónica de las partes adecuando el procedimiento de la notificación al tiempo de la pandemia conforme al Protocolo aprobado por Resolución Administrativa 190-2020-CE-PJ, del 16 de julio de 2020, habiendo las partes expresado su conformidad.</li> </ol> <p><b><u>Teoría del caso:</u></b></p> <p style="padding-left: 20px;"><u>De la parte demandante</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Manifiesta que ingresó a laborar el 01 de octubre de 2007, habiendo trabajado de manera ininterrumpida hasta el 27 de enero de 2012, fecha en que fue despedido. Acto que conllevó a que interpusiera demanda de amparo contra la demandada, la misma que culminó con el mandato de reposición, que se efectivizó el 22 de enero de 2014, además de reconocerse la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada; fue repuesto en el cargo de “Promotor de Servicios”, en la categoría de Técnico I, con una remuneración básica de S/1,200.00.</li> <li>Posteriormente se le vuelve a despedir con fecha 31 de julio de 2015, interponiendo una nueva demanda contra la demandada, la misma que declaró fraudulento el despido; no obstante, en el ínterin de dicho proceso se le remite una Carta solicitándole su descargo; ante lo cual, al realizar el descargo precisa que existe un proceso en trámite; procediendo la demandada a despedirlo con fecha 27 de setiembre de 2019 por la causal del inciso b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° del TUO del Decreto Legislativo N° 728.</li> <li>Sostiene que este último despido es el que se encuentra incurso en el inciso c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, pues vulnera su</li> </ol>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<b>X</b>							

	<p>derecho a la tutela jurisdiccional; estando a que, sin que haya culminado el proceso por despido fraudulento (que finalmente estimó su demanda), le inició un procedimiento de despido por falta grave que culminó con su despido.</p> <p>6. Además, señala que existe una relación de causalidad, pues pese a que no se había culminado el proceso por despido fraudulento y antes de su ejecución, la demandada procede a iniciar y culminar el procedimiento de despido.</p> <p>7. Sostiene que existe conducta reincidente de la demandada en el sentido de que ya lo ha despedido tres veces, siendo que obtuvo la razón a nivel judicial en las dos primeras, que fueron por despido incausado y fraudulento.</p> <p>8. Señala que se vulnera el principio de inmediatez, por el tiempo transcurrido entre el inicio del procedimiento de despido y la carta de despido, aunado a que la demandada ha tenido una conducta reincidente con otros trabajadores.</p> <p>9. En cuanto al despido incausado, formulado como primera pretensión subordinada, se debe considerar que no existe relación causal, pues la demandada ha ejecutado el despido con vulneración del principio de inmediatez, con lo cual ha desaparecido la causa invocada, configurándose el despido incausado.</p> <p>10. En cuanto a la indemnización por despido arbitrario formulado como segunda pretensión subordinada, la misma corresponderá de rechazarse la pretensión principal y la primera pretensión subordinada.</p> <p>11. Afirma que se debe aplicar el control de constitucionalidad respecto al inciso b) del artículo 24° del Decreto Supremo Nro 003-97-TR, e inaplicarla en su caso, estando a que la condena que se le ha impuesto no se vincula con su conducta laboral y aplicarle dicha sanción conllevaría a ampliar la sanción penal para que fuera del ámbito jurisdiccional sea impuesto por el empleador.</p> <p>12. Señala que se debe determinar si el delito se ha cometido en agravio del empleador, pues de lo contrario resultaría inconstitucional, esto considerando que el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad; fines que resultan contrarios a la disposición prevista en el inciso b) del artículo 24 antes citado, que dispone la pérdida del puesto de trabajo como consecuencia del delito penal; cuando el trabajo es un derecho y un deber del Interno, que contribuye a su rehabilitación.</p> <p>13. Expresa que el Código de Ejecución Penal establece el trabajo como un derecho y deber del interno que contribuye a su rehabilitación; por lo que se colige que, es en mayor medida un derecho de quien sufre condena penal sin internamiento en un establecimiento penitenciario; resultando el citado supuesto previsto en el inciso b) del artículo 24° un dispositivo contradictorio con la Constitución y el ordenamiento jurídico.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>14. Asimismo, afirma que corresponde únicamente al Juez Penal, por el principio de garantía jurisdiccional, imponer la sanción penal prevista en la Ley; es contrario a la Constitución Política que el empleador privado imponga una sanción adicional como es la privación del puesto de trabajo.</p> <p>15. Sostiene que el Código Penal al regular las penas imponibles destierra de nuestro sistema jurídico la figura de la sanción penal en blanco, en el cual la pena se encuentra no regulada o regulada por dispositivos ajenos a la propia normatividad penal.</p> <p>16. De esta manera, pretende que se inaplicable el inciso b) del referido artículo 24° del Decreto Supremo Nro 003-97-TR, por resultar inconstitucional; en ese sentido, el despido del que fue objeto deja de tener justificación, convirtiéndose en un despido vulnerador de sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario.</p> <p>17. Señala que el actor ha laborado para la demandada desde el 28 de agosto de 2018 hasta el 02 de octubre de 2019, fecha en que se produjo su cese, al haberse configurado la causa justa de despido establecida en literal b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>18. Con fecha 04 de julio de 2019 se le cursa carta de preaviso de despido, sustentándose en el proceso penal seguido en contra del actor, por la comisión de delito contra la fe pública – en la modalidad de falsificación de documento público, en agravio del Estado – SUNAT y por el delito contra el patrimonio – en la modalidad de hurto agravado, en agravio de la recurrente; proceso donde se le condenó a 4 años de pena privativa de la libertad, decisión que ha quedado firme. Configurándose la falta grave prevista en el literal b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>19. El 10 de julio de 2019 el actor realizó su descargo, sin embargo, no se advierte que el actor desvirtúe los hechos imputados; por el contrario, aduce que no puede ser pasible de despido alguno dado que el proceso de despido se dio en circunstancias que se encontraba repuesto de manera provisional, conforme a lo ordenado en el Expediente N° 20563-2015-0-1801-JR-LA-05; por lo que, solo podría ser despedido en caso existiera una reposición definitiva. Asimismo, precisó que, se habría configurado un despido nulo, estando a que con el despido se busca vulnerar la medida cautelar de reposición.</p> <p>20. Una vez recibido el descargo del actor se procedió a cotejar la información que este proporcionó, en las diferentes áreas, a efecto de tomar una decisión final; procediendo con fecha 02 de octubre de 2019 a remitir la carta de despido, donde se realiza el análisis de los argumentos vertidos por el actor, optándose por la extinción del vínculo laboral.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>21. En cuanto a la falta configurada, se debe tener en cuenta que en enero de 2012 el actor trabajaba a favor de la recurrente en el área de embargos de la SUNAT de la Sección de Depósitos Judiciales y Administrativos del Banco de la Nación, teniendo acceso a un aplicativo “Acces” pudiendo modificar y borrar la información contenida en este, es por ello que el día 12 de enero de 2012 introdujo la resolución coactiva N° 0230070001643 y resolución coactiva N° 0230070087625, presuntamente emitidas por la SUNAT y en las mismas se disponía el levantamiento del embargo en forma de retención del deudor tributario (...). Estos levantamientos de embargo eran por la suma total de S/ 55,400.00. Determinándose, en el proceso penal que estas resoluciones fueron falsificadas por el actor y que, dicho actuar primigenio, originó un apoderamiento ilegítimo de bien ajeno (S/ 55,400.00 soles) monto que fue sustraído de las cuentas del Banco de la Nación; siendo condenado por el delito de hurto agravado en perjuicio de la recurrente.</p> <p>22. De esta manera, no cabe dudas que no se actuó de manera irregular, pues existe sentencia condenatoria en contra del actor, la misma que tiene la calidad de firme.</p> <p>23. Por otra parte, en cuanto al control difuso de constitucionalidad, se debe tener en cuenta que la misma se aplica cuando una norma legal resulta incompatible con la Constitución Política del Perú determinando su aplicación para un caso en concreto.</p> <p>24. En cuanto a lo señalado por el actor, respecto a que la conducta por la que fue condenado penalmente debe ir referida a una conducta laboral, sino se estaría ampliando la sanción penal para que fuera del ámbito jurisdiccional sea impuesta por el empleador; se debe tener en cuenta que, en el presente caso, la condena que obtuvo el actor fue por el delito de hurto agravado en agravio de la recurrente, por lo que la postura del actor no tiene sentido, más aún cuando los actos delictivos se produjeron en cumplimiento estricto de las funciones inherentes a su cargo.</p> <p>25. El literal b) del artículo 24° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no vulnera ninguna norma de la Constitución Política del Perú, el espíritu de esta norma no representa mayor impedimento para los trabajadores a que puedan acceder a un puesto de trabajo, ni tampoco a que un condenado penalmente pueda reinsertarse a la sociedad. Resulta utópico plantear ese tipo de argumentación para pretender obtener algún tipo de reparación por un cese completamente válido.</p> <p>26. En cuanto al despido nulo, señala que el demandante se centra en cuestionar el despido alegando que este obedeció al proceso judicial que había iniciado el actor en su contra; al respecto señala que se debe precisar que siempre se ha cumplido con todos los mandatos judiciales, habiéndose procedido a la reposición del actor en dos oportunidades, incluso en el mandato contenido en la reposición provisional.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>27. No existe mayor diferencia entre una reposición provisional y una reposición definitiva, siendo que en el proceso N° 20563-2015-0-1801-JR-LA-05, a la fecha no existe mandato de reposición definitiva; debiendo tenerse en cuenta que la decisión de la Corte Suprema se produjo con posterioridad a la imputación de cargos.</p> <p>28. Por otra parte, el actor alega que al tener un proceso judicial en trámite no puede ser despedido; posición que resulta inadmisibile y contraria a derecho; pues, es evidente que el hecho que el demandante este en reposición provisional no enerva que, de incurrir en falta grave, se pueda iniciar en el procedimiento de despido y, de no desvirtuar los hechos materia de imputación, el mismo pueda ser despedido.</p> <p>29. Aunado a ello, se debe considerar que se tomó conocimiento del proceso en octubre de 2015, procediendo a la reposición provisional del actor el 28 de agosto de 2018, consecuentemente no se acredita la configuración de un despido por represalia.</p> <p>30. En cuanto a la vulneración del principio de inmediatez, se debe considerar la compleja estructura organizacional, contando con un vasto número de trabajadores; a su vez, el proceso de investigación y de recopilación de información fue cuantioso, lo cual se puede observar del propio tenor de la Carta de Preaviso de Despido y la Carta de Despido, así como de la documentación que se recopiló, diversas resoluciones a nivel judicial. Se ha realizado un proceso de investigación extenso, cursando diversas comunicaciones con las secciones pertinentes que tenían acceso a la información del proceso judicial.</p> <p>31. La Gerencia de Recursos Humanos es el área encargada de imponer el procedimiento disciplinario y no es la encargada de llevar los procesos judiciales. Se debe de formular un procedimiento disciplinario válido, recopilar toda la información correspondiente para evaluar la validez o no de las afirmaciones del trabajador en sus descargos. En ese sentido, no se presentó un periodo de inactividad, del cual pueda presumirse que se ha hecho renuncia del derecho de dar por terminada la relación de trabajo, pues hubo un plazo razonable al tomar conocimiento del hecho y las acciones que se realizaron a lo largo del mismo, observándose el principio de inmediatez.</p> <p>32. Por otra parte, el actor alude que su práctica es reiterada y que existen otros trabajadores que habrían prestado su reclamo por despido nulo, sin embargo, no aporta al presente proceso alguna sentencia que haya salido a favor de estos trabajadores.</p> <p>33. En cuanto al despido incausado, sostiene que se debe considerar si este despido tutela también la vulneración al principio de inmediatez; al respecto, se debe tener en cuenta que el principio de inmediatez supone que pese a la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>existencia de una falta que supone aplicar una medida sancionadora, el empleador no la sanciona, interpretándose esta inacción del empleador como una condonación o perdón de la falta cometida. Ahora bien, en el presente caso, al alegarse una vulneración de este principio, permite establecer que el actor reconoce la existencia y comisión de la falta grave que originó su despido; consecuentemente, no cabe la configuración del despido que alega.</p> <p>34. Finalmente afirma que no se configura un despido arbitrario, estando a que al actor se le imputó como causa justa del despido la condena penal por delito doloso, supuesto previsto en el literal b) del artículo 24° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 27 del mismo cuerpo normativo.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 24802-2019-0-1801-JR-LA-10; distrito judicial de Lima – Lima

**LECTURA.** El cuadro 6.1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: Muy alta.



	<p><b>LOS ASPECTOS JURÍDICOS</b></p> <p><u>Sobre la reposición por despido nulo</u></p> <p><b>DESPIDO NULO</b></p> <p>6. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula en su artículo 29° los motivos prohibidos por los cuales los despidos basados en éstos deben ser declarados nulos, por lo que debe tenerse en cuenta que la nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa de despido, por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado como sustento de su decisión, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano.</p> <p>7. Su desarrollo lo encontramos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que introduce la figura de la nulidad del despido y enumera en su artículo 29° los motivos específicos por los cuales el despido se considera nulo, siendo ésta una lista numerus clausus, más aún si se tiene en cuenta que el artículo 52° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que por vía reglamentaria se exige que el trabajador que demande la nulidad del despido invoque expresamente cuando menos uno de los motivos a que se refiere la ley.</p>	<p><i>significado). Si cumple</i></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>8. En esa línea, debemos tener en cuenta que el dispositivo legal acotado establece dos acciones procesales distintas según el trabajador impugne el despido por carecer éste de causa justa o por fundarse en alguno de los motivos prohibidos por ley. En el primer caso, el despido será calificado como “arbitrario”, teniendo el trabajador derecho a una indemnización como reparación al daño sufrido; mientras que en el segundo, el despido se declara nulo y se ordena la reposición del trabajador en el empleo, y cada una de estas acciones asigna la carga de la prueba de manera distinta, así en la acción contra el despido arbitrario, es el empleador quien debe probar la causa justa invocada como fundamento del despido, mientras que en la acción de nulidad corresponde al trabajador acreditar la existencia del motivo prohibido que imputa al empleador; de tal manera que, el despido será considerado arbitrario cuando el empleador no demuestre la causa justa imputada al trabajador y se tendrá por nulo cuando el trabajador pruebe que fue despedido por un motivo prohibido.</p> <p>9. PRINCIPIO DE FACILITACIÓN PROBATORIA. Respecto de la acreditación del móvil que ha ocasionado el despido nulo, la Ley N° 29497, en su artículo 23°, dispone que es al trabajador a quien le corresponde probar la nulidad al momento de invocarla, sin embargo, considerando que dicha labor resulta sumamente difícil y casi improbable debido a que el empleador en estos casos tiende a ocultar los verdaderos móviles de su decisión; la jurisprudencia ha asumido categóricamente que para conocer lo que realmente ha sucedido puede recurrirse a los indicios y rasgos que pudieran aportar el trabajador y que conlleven a crear convicción en el juzgador respecto de la existencia del despido nulo. Al respecto, se ha señalado que “(...) <u>no es el supuesto de duda el que motivaría el empleo del mecanismo, sino, la existencia de indicios y presunciones simples. Y esto es otra cosa. Recordemos que los indicios generadores de presunciones simples, son tanto medios de prueba (indirecta) como fuentes de prueba; y que las presunciones (simples</u></p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es</i></p>					<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>					

	<p><i>son fuentes de certeza</i>". Más aún, en cuanto a este aspecto, el Pleno Jurisdiccional Laboral del Año Judicial 1997, acordó que: <i>"En los procesos en que se ventile la Nulidad del Despido, si bien el Juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido"</i>.</p> <p>10. <b>PROCESO EN CONTRA DEL EMPLEADOR.</b> Teniendo en consideración la causal alegada por la parte actora, debe considerarse que el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, señala: <i>"Es nulo el despido que tenga por motivo: c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°"</i>.</p> <p>11. Asimismo, el artículo 47° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento de Empleo, Decreto Supremo 001-96-TR, señala: <i>"Se configura la nulidad de despido, en el caso previsto por el inciso c) del artículo 62° de la ley, si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador <u>ante las autoridades administrativas o judiciales competentes</u> y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. La protección se extiende hasta tres meses después de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento"</i>.</p> <p>12. En relación a dicha causal, es de indicar que en el ámbito de las relaciones laborales se reconoce al trabajador el derecho de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que esta circunstancia origine la extinción del contrato de trabajo, por ello el artículo 5°, inciso c) del Convenio 258° OIT señala que no podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo <b>"presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes"</b>, protección que resguarda el ejercicio a la tutela jurisdiccional que consagra también nuestra Constitución Política en su artículo 139°, en consecuencia, se debe proceder a realizar el análisis correspondiente con el objeto de determinar si el cese del demandante, se produjo como consecuencia de haber ejercido el referido derecho en busca de tutela de sus derechos.</p> <p>13. En relación a dicha causal, la jurisprudencia ha establecido algunos rasgos, que resultan útiles para poder determinar si efectivamente el motivo antes señalado, ha sido el que ha determinado el despido, o por el contrario, la queja o proceso ha sido interpuesto con ánimo del trabajador de perjudicar a su empleador o de crear un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa, estos rasgos son: i) <i>Que el trabajador haya presentado queja o participado en un proceso de naturaleza laboral en contra de su empleador y en defensa: ii) Que el despido se produzca con posterioridad a la fecha en que el empleador tomó conocimiento que el trabajador presentó una queja o participa en un proceso contra él, y; iii) Que el despido se produzca dentro de un plazo tan próximo a los referidos hechos, que lleve a la convicción que los móviles del despido han sido justamente los hechos antes descritos.</i></p>	<p><i>la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>14. <b>ANALISIS DEL CASO CONCRETO.</b> Bajo dicho contexto, se aprecia: i) Que el demandante fue objeto de despido el 31 de julio de 2015, acto que conllevó a que interpusiera demanda por despido fraudulento contra el (...), la misma que ingresó con fecha 10 de septiembre de 2015, siendo asignada al Quinto Juzgado de Trabajo de Lima, signado con el N° 20563-2015; ii) Que con fecha 28 de agosto de 2018 se procedió a la reposición provisional del actor, al haberse concedido la medida cautelar solicitada, dentro del proceso judicial antes citado; iii) Que, en el citado proceso se expidió sentencia favorable con fecha 10 de mayo de 2017; la misma que fue confirmada en segunda instancia, mediante resolución de vista de fecha 24 de mayo de 2018; declarándose improcedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, con fecha 08 de agosto de 2019; iv) Con fecha 04 de julio de 2019 se le cursó al actor la carta de imputación de cargos; siendo despedido con fecha 02 de octubre de 2019, al determinarse que se encontraba incurso la falta grave prevista en el literal b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>15. De la valoración conjunta de los medios probatorios, se determina que se inició el procedimiento de despido que culminó en la extinción del contrato de trabajo que dio origen al presente proceso, en circunstancias que el actor se encontraba repuesto de manera provisional, conforme al mandato dado dentro del proceso judicial 20563-2015; hechos que determinan de manera indubitable que el despido se produjo en circunstancias que existía un proceso judicial en trámite contra la demandada, el mismo que era de pleno conocimiento de esta última, en el momento que adoptó la decisión de despedirlo.</p> <p>16. En cuanto al primer cuestionamiento del demandante, se advierte que este objeta que pueda darse inicio a un procedimiento de despido cuando se encuentra laborando como consecuencia de un mandato temporal; al respecto se debe tener presente que, como toda medida cautelar la reposición provisional tiene por finalidad el garantizar la eficacia del proceso judicial, a través de la readmisión temporal del trabajador a su puesto de labores o a uno de similar categoría. Esto es, readmisión que conlleva al retorno del trabajador a su centro de labores y con ello a la reactivación temporal de la relación laboral que lo vincula con su empleador, con todos los derechos y obligaciones propias del vínculo laboral; encontrándose, por consiguiente, sujeto a las facultades de fiscalización y sanción propias de su empleador. En ese sentido, el hecho que se haya producido una reposición provisional, no exime al trabajador de ser pasible de control y sanción, de ser el caso que cometa alguna trasgresión pasible de tal efecto. No resultando estimable el argumento del actor.</p> <p>17. Ahora bien, entrando a analizar el procedimiento de despido, se advierte que el cese del actor se produjo con posterioridad al inicio del proceso ante el Quinto Juzgado de Trabajo de Lima, el mismo que data de setiembre de 2015, habiéndose incluso procedido a la reincorporación provisional en agosto de 2018, cuando ya existía pronunciamiento en segunda instancia que confirmaba la sentencia que daba la razón al actor. Con lo cual se determina que se cumplen los dos primeros supuestos establecidos en el fundamento 12.</p> <p>18. Ahora en lo que respecta al tercer supuesto, esto es, que exista una proximidad temporal entre el despido y el proceso judicial; se advierte que el proceso N° 20563-2015 se inició en el año 2015 y que la reposición provisional del actor se produjo en el 2018; siendo que recién en julio de 2019 se dio inicio al procedimiento de despido. De los hechos antes descritos no se logra establecer de manera indubitable que exista tal cercanía, para suponer que el actuar de la demandada, en cuanto al inicio del procedimiento de despido y posterior decisión de dar por</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>culminado el vínculo laboral, haya tenido como hecho generador la demanda interpuesta en su contra.</p> <p>19. Aunado a ello, el accionante precisó en la demanda que el actuar de la demandada no es aislado, sino que su proceder se ha visto replicado en otros trabajadores; quienes también han iniciado proceso contra la demandada, no obstante, no ha presentado medio de prueba alguno que corrobore su dicho.</p> <p>20. Por otra parte, en lo que respecta a la falta imputada que conllevó al despido del actor, esta se encuentra prevista en el literal b) del artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, esto es, por haber recibido una condena penal por delito doloso; supuesto en el cual se encuentra incurso el actor, al haberse establecido que efectivamente fue condenado a cuatro años de pena privativa de la libertad por la comisión de delito contra la fe pública – en la modalidad de falsificación de documento público, en agravio del Estado – SUNAT y por el delito contra el patrimonio – en la modalidad de hurto agravado, en agravio de la recurrente; decisión que tiene la calidad de firme.</p> <p>21. En cuanto a este punto, el actor manifiesta que dicha causal debe ser inaplicada, pues la condena que se le ha impuesto no se vincula con su conducta laboral y aplicarle dicha sanción conllevaría a ampliar la sanción penal para que fuera del ámbito jurisdiccional sea impuesto por el empleador. Sin embargo, del proceso penal seguido en su contra se advierte que los ilícitos penales fueron cometidos por este en su condición de trabajador de la demandada, cuando se encontraba asignado al área de embargos de SUNAT de la Sección de Depósitos Judiciales y Administrativos. Es más, en la decisión adoptada, se ha determinado la intervención del (...) como agravada; por lo que este alegato expuesto por el actor no resulta válido.</p> <p>22. Aunado a ello, en cuanto al cuestionamiento que realiza el actor respecto a la causal de despido que se le imputa, se advierte que el Tribunal Constitucional manifiesta “(...) <i>la condena por delito doloso supone el quebrantamiento de varios principios fundamentales de una relación laboral, entre ellos, la buena fe contractual, honradez, lealtad, diligencia, etc.; es decir, frente al incumplimiento de una de las obligaciones asumidas por las partes, la ley prevé la conclusión del vínculo laboral por causa justa relacionada con la conducta del trabajador (la condena penal por delito doloso)</i>”. Con lo que se determina que la subsunción de una condena penal dentro de los supuestos de falta grave, obedece a que se produce el quebrantamiento de la buena fe laboral, que conlleva al incumplimiento de las obligaciones del trabajador.</p> <p>23. Por otra parte, el actor también cuestiona el citado literal b), alegando que no resulta válido la pérdida del puesto de trabajo como consecuencia del delito penal; pues, el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad, precisando además que el trabajo es un derecho y deber del interno que contribuye a su rehabilitación. Al respecto, se debe tener en cuenta que dichos objetivos son propios del sistema penitenciario, no pudiendo ser extensibles a la relación laboral, trasladándose al empleador la carga de mantener la relación laboral cuando la buena fe se pierde.</p> <p>24. En cuanto a la vulneración del principio de inmediatez, en la STC 00543-2007-PA/TC, fundamento 7, el Tribunal Constitucional ha referido que el principio de inmediatez consiste en lo siguiente:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador; lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y, en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N° 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.</p> <p>(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibidem).</p> <p>25. A su vez, el Tribunal Constitucional en el considerando 6. de la sentencia emitida en el Expediente N° 05412-2005-AA/TC, ha señalado:</p> <p><i>“No obstante, la causal de despido sustentada en una sentencia condenatoria por delito doloso que ha quedado firme, no puede ser imputada por el empleador en cualquier momento; razón por la cual debe realizarse el control en mérito del principio de inmediatez. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, en este caso, la inmediatez supone un nexo de causalidad entre la conducta que ha sido sancionada penalmente y la decisión del empleador de despedir al trabajador condenado, de modo, que si el empleador, pese a haber tomado conocimiento de que su trabajador fue condenado, permanece indiferente, debe entenderse que ha desestimado la opción de despedirlo. Sin embargo, en el caso de autos, no se trata de un estándar apreciable en forma general y abstracta, la controversia debe someterse a un análisis profundo, apelándose al principio de razonabilidad.”</i></p> <p>26. Ahora bien, se advierte de los actuados que el actor fue notificado con la carta de preaviso el 04 de julio de 2019, siendo recepcionado su descargo el 10 de julio de 2019 y emitiéndose la carta de despido el 27 de setiembre de 2019, con lo cual se determina que han transcurrido más de dos meses desde el inicio de procedimiento sancionador, hasta la emisión de la carta de despido; sin embargo, para efecto de determinar la correcta aplicación del principio de inmediatez, debe</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>considerarse tanto la “ (...) la complejidad de los hechos que son materia de investigación como los actos que articulan el procedimiento de despido, que dependen en gran medida de cómo se organiza la empresa en su interior.”</p> <p>27. En ese sentido, atendiendo la naturaleza de la falta imputada, lo que conllevó a recabar información sobre el proceso penal seguido contra el actor; además del proceso laboral que se venía tramitando en ese momento en el expediente 20563-2015; se determina que la misma era compleja, pues conllevó a que el Área de Recursos Humanos, recurriera a otras dependencias a efecto de recabar la información necesaria para poder resolver; situación que justifica la demora incurrida en la toma de decisiones por parte de la demandada; debiendo entenderse en este caso que el principio de inmediatez debe ser más elástico.</p> <p>28. En consecuencia, no habiéndose acreditado la existencia de los motivos prohibidos alegados y siendo que, conforme al artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 concordado con el literal b) del inciso 23.3 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde al trabajador acreditar la existencia del motivo de nulidad invocado, por lo que habiendo cumplido con la carga probatoria asignada por la norma procesal este extremo de la demanda deviene en infundada.</p> <p><u>Sobre las pretensiones subordinadas</u></p> <p><b>DESPIDO JUSTIFICADO</b></p> <p>29. Para que el despido pueda extinguir la relación laboral de modo definitivo debe basarse en la comprobación de una causa justa establecida en la ley y que el mismo se efectúe bajo un debido procedimiento que garantice no solo el derecho de defensa del trabajador, la forma y los plazos definidos en la ley, sino también que resulten congruentes con los principios de inmediatez, proporcionalidad y razonabilidad. Es así, que el artículo 16° inciso g) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que es una causa de extinción del contrato de trabajo <b>“El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley”</b>.</p> <p>30. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha regulado causas justas relacionadas con la capacidad y otras con la conducta del trabajador. Las relacionadas con la capacidad se encuentran desarrolladas en su 23° y las referidas a la conducta, en sus artículos del 24° al 28°. Una de las causas referidas a la conducta del trabajador son las faltas graves, respecto de los cuales debe considerarse que el artículo 26° enfatiza que <b>“[...] se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir”</b>; sin embargo, tal comprobación objetiva resulta exigible por igual a todas las causas justas, pues, en el despido debe respetarse el debido procedimiento lo que importa la vigencia del derecho de defensa, derecho a la prueba y a la debida motivación de las decisiones, entre otros factores.</p> <p>31. En cuanto al procedimiento, la indica ley en su artículo 31° formula el procedimiento que ha de seguirse para el despido de un trabajador. Este dispositivo regula un procedimiento para el despido por causa justa relacionada con la capacidad y otro distinto para cuando se relacione a la conducta del trabajador. El procedimiento para cuando se relacione con la capacidad comprende el otorgamiento por escrito (carta de pre aviso) de un plazo no menor a treinta (30) días naturales “para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”; al cabo del cual, de persistir las observaciones, deberá comunicar por escrito al trabajador mediante carta en la que</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Para el caso, del despido con causa justa relacionada con la conducta del trabajador, también deberá de indicársele por escrito las observaciones señaladas, acompañando las pruebas pertinentes, y deberá otorgarse cuando menos un plazo de seis días naturales para que pueda formular por escrito su absolución (carta de absolución) y, finalmente, también deberá remitir por escrito la carta de despido de ser el caso. Si se tratase de la comisión de una falta grave flagrante, puede prescindirse del trámite previo y comunicarse por escrito el despido del trabajador de modo directo. Cabe señalar que durante el trámite previo al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle, para lo cual la exoneración debe constar por escrito.</p> <p>32. Si el trabajador se negara a recibirla la carta de despido o la carta de pre aviso de despido, estas le deberán ser remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.</p> <p>33. El despido realizado siguiendo los cánones señalados, constituirá un despido justificado y, por consiguiente, no dará lugar ni a indemnización ni a reposición porque será congruente con el derecho a la estabilidad laboral de salida, en tanto que se sustenta en una causa justa debidamente comprobada y respecto del cual se ha seguido el procedimiento regulado en la ley. Es así, que el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa que “el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización”.</p> <p>34. Por el contrario el despido injustificado, será toda resolución del empleador que se aparte de los cánones señalados. En esa medida, considerando la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el caso Eusebio Llanos Huasco (STC Exped. N° 976-2001-AA/TC), constituyen despido injustificado: i) el despido nulo, ii) el despido incausado, iii) el despido fraudulento y, junto ellos, iv) el despido arbitrario, propiamente dicho, el cual a diferencia de los anteriores únicamente alcanza para el abono de la indemnización regulada en los artículos 34° y 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>35. Por consiguiente, previamente a analizar la configuración del despido incausado o arbitrario, resulta necesario establecer si la falta grave imputada y la sanción impuesta al actor se encuentra acorde a ley.</p> <p><b>CAUSA DE DESPIDO</b></p> <p>36. De conformidad con lo señalado por el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, norma que se debe concordar con lo previsto en el artículo 26° del mismo cuerpo normativo antes citado que señala que “Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral...” (el subrayado es agregado) y con el artículo 32° del Decreto Supremo N° 001-96-TR que señala expresamente que “La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador”.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>37. Bajo el contexto antes indicado, es de señalar que conforme se estableció en los actuados, el actor fue despedido por encontrarse incurso en la causal de despido previsto en el inciso b) del artículo 24° concordante con el artículo 27° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Esto es, falta que ya fue analizada en los fundamentos que anteceden y establecida como supuesto válido para la extinción del contrato de trabajo por decisión de la demandada.</p> <p>38. Consecuentemente, existiendo una causa válida que justifica el despido del actor, es de determinarse que la extinción del contrato de trabajo no deviene en arbitraria, al encontrarse plenamente justificada; y mucho menos resulta incausada, estando a que la causa que motivó el despido del actor se encuentra debidamente identificada.</p> <p><u>Sobre las pretensiones accesorias</u></p> <p><b>PRETENSIONES ACCESORIAS DEL DESPIDO NULO, DESPIDO INCAUSADO Y DESPIDO ARBITRARIO</b></p> <p>39. Siendo que precedentemente se ha determinado declarar infundadas las pretensiones de que se califique como despido nulo, despido incausado y despido arbitrario, corresponde declararse infundadas las pretensiones accesorias referidas a la reposición en el puesto de trabajo, pago de remuneraciones devengadas e indemnización tazada, más sus intereses legales.</p> <p><u>Sobre las pretensiones finales</u></p> <p><b>COSTOS Y COSTAS</b></p> <p>40. El artículo 412° del Código Procesal Civil establece que el reembolso de las costas y costos del proceso es de cargo de la parte vencida; en este caso, habiéndose desestimado la demanda la parte vencida es la accionante. Sin embargo, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo precisa que “[...] También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el Juez determina que hubo motivos razonables para demandar”; por tal circunstancia, advirtiéndose las pretensiones hechas valer por el actor y los documentos en los que se ampara, se advierte que si constituyen un elemento a partir del cual se pueda pensar en obtener un fallo estimatorio y, en esa medida, la acción que da mérito a este proceso resulta razonable por lo que corresponde exonerar al actor del pago de las costas y costos del proceso.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 24802-2019-0-1801-JR-LA-10; distrito judicial de Lima – Lima

**LECTURA.** El cuadro 5.2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: Muy alta.



<b>Descripción de la decisión</b>		<p>u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>No cumple</b></p>				<b>X</b>						
-----------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 24802-2019-0-1801-JR-LA-10; distrito judicial de Lima – Lima

**LECTURA.** El cuadro 6.3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: Muy alta



	<p><b><u>Expresión de agravios</u></b></p> <p><b>De fojas 428 a 438 obra el escrito de apelación de la parte demandante contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:</b></p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p><b>Postura de las partes</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El A quo declara infundada la demanda por considerar que durante la vigencia de la medida cautelar se mantienen vigentes las facultades disciplinarias del empleador; no obstante, no toma en cuenta que se ha afectado el derecho a la tutela jurisdiccional del accionante, toda vez que el accionar de la demandada inutiliza el proceso judicial previo en el cual se dictó una medida cautelar de reposición, siendo que la sentencia recaída en dicho proceso no podrá ser ejecutada. Así, si la contraparte consideraba la existencia de razones para que la medida cautelar se deje sin efecto, debió solicitar al juzgador la cancelación de la medida, pero no mediante un procedimiento de desvinculación.</li> <li>2. El juzgador, en el fundamento 24 de la sentencia recurrida, ha señalado que no se habría producido la vulneración al principio de inmediatez y la acreditación de la conducta antecedente del empleador, sin embargo, obvia atender que la emplazada otorga al actor un plazo de seis días para el descargo y posterior a ello, se toma dos meses y veintidós días para ejecutar el despido, aun cuando esta no necesitaba mayor plazo para recabar información adicional por la aparente simplicidad de los hechos.</li> <li>3. A lo anterior, si por el principio de inmediatez desaparece la causa válida para el despido, entonces otro aspecto a acreditar es la existencia de una actividad contraria a la tutela jurisdiccional. Al respecto, el juzgador señala que no se ha demostrado la conducta antecedente de la demandada respecto al despido de otros trabajadores, sin embargo, en el escrito de demanda se ha señalado que la emplazada ha despedido de modo nulo a sus trabajadoras (...); (...); (...), sin que esta haya recusado tal aseveración, resultando de aplicación la previsión del artículo 19° de la Ley 29497° “...Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos...”</li> <li>4. El A quo llega a la conclusión de que el despido producido sería justificado, empero al resolver la causa no toma en consideración que la causal del inciso b) del artículo 24° del TUO del DL 728, debe ser inaplicada por control difuso puesto que vulnera el derecho al trabajo y el derecho a la protección frente al despido. Esto, porque una eventual condena penal- que es un hecho ajeno a la relación laboral- no tiene aptitud ni razonabilidad para constituirse en causa válida de desvinculación laboral, pues ello representaría una extensión de los efectos de la sanción penal, tanto más si la imposición de la pena tiene efectos resocializadores.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></li> <li>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple</b></li> <li>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></li> <li>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b></li> <li>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></li> </ol>					<p><b>X</b></p>						

Fuente: Expediente N° 24802-2019-0-1801-JR-LA-10; distrito judicial de Lima – Lima

**LECTURA.** El cuadro 6.4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: muy alta.



	<p><b>CUARTO.-</b> Siendo así en el ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR.</p> <p><b>QUINTO.-</b> De la Buena Fe Laboral en las relaciones de trabajo, este es un principio fundamental en el ordenamiento jurídico laboral siendo este como guía, directriz y criterio que deben adoptar las partes contractuales dentro de una relación laboral, este principio es base axiológica para las diversas normas, sea expresado en forma explícita o implícita. La buena fe laboral tácitamente establece la relación de confianza entre trabajador y empleador con la finalidad que se cumplan con las obligaciones precisadas en el contrato de trabajo, en ese sentido el empleador siempre espera que el trabajador cumpla con las funciones delegadas, conforme directrices establecidas en un Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p><b>SEXTO.-</b> Es importante indicar que la protección adecuada contra el Despido, es la que brinda el artículo 27° de la Constitución Política del Perú contra cualquier posibilidad de terminar la relación laboral sin causa justificada prevista en la ley, después de haber superado el período de prueba; cuya regulación está desarrollada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en sus artículos 16°, 22°, 24° y 25°, aluden a las causas de extinción del contrato de trabajo y al procedimiento formal de despido que debe ser implementado; en tal sentido para determinar la validez o no de un despido, debe verificarse: i) la acreditación del hecho del despido; ii) que el despido, se haya ajustado al procedimiento formal previsto; y iii) la demostración de la concurrencia de la causa justa de despido sea en el procedimiento de despido o en el proceso judicial de impugnación del despido.</p>	<p><i>significado</i>). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>										
<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>SÉPTIMO.-</b> Sobre esto, el Dr. Mario Pasco Cosmópolis, expresó “(...) despido en sentido propio es un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes – el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción –la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia- de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria”.</p> <p><b>OCTAVO.-</b> De otro lado, se debe tener en consideración que el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos y así lo establece el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo es de señalar, que el despido debe ser eminentemente causal, y en caso de pretenderse la nulidad de despido debe estar enmarcado dentro de las causales taxativamente prescritas en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR., Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367 que a la letra dice: "Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25 (despido por reacción o por represalia); d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto (fuero de maternidad). A las causales antes citadas debe agregarse las dispuestas por la ley</p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente)</i>. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad)</i>. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a</p>					<p><b>X</b></p>					

<p>26626 referido al despido por ser portador del VIH-Sida y la ley 27050 referida al despido del trabajador por razón de discapacidad".</p> <p><b>NOVENO.-</b> Como es de advertirse, la norma establece taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido como nulo, las que se caracterizan por ser numerus clausus. En consecuencia, no se puede agregar una causal adicional a las que el legislador consigna a través de la referida norma, esto en aplicación del Principio de Legalidad.</p> <p><b>DÉCIMO.-</b> Asimismo tenemos que, el TUO del Decreto Legislativo N° 728, establece a través de su artículo 24°, inciso b), que la condena penal por delito doloso constituye <u>causa justa de despido</u> relacionadas con la conducta del trabajador, agregando en su artículo 27° que "El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24° se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador."(resaltado nuestro)</p> <p><b>UNDÉCIMO.-</b> Ahora bien, en el presente caso de la revisión del escrito de demanda, obrante de fojas 02 a 13, se tiene que el accionante solicita se declare nulo el despido del que fue objeto con fecha 27 de septiembre de 2019, basando su pretensión en el inciso c) del artículo 29° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, por cuanto indica que el despido realizado "vulnera de modo flagrante mi derecho a tutela jurisdiccional, pues ha venido ejecutando un despido fraudulento contra mi persona y antes que dicho proceso haya culminado, la que finalmente culminó de modo favorable a mi persona, procede a iniciar el procedimiento de despido y finalmente me despide. Existe relación de causalidad puesto que seguía contra la demandada un proceso judicial, que finalmente me resultó favorable, pero antes que proceder a la ejecución de mi reposición definitiva en dicho proceso, (...) , ésta procede a iniciar y culminar el procedimiento de despido."</p> <p><b>DUODÉCIMO.-</b> Su contraparte ha señalado que el actor fue despedido por incurrir en el inciso b) del artículo 24° del TUO DL 728, toda vez que este fue condenado por delito doloso en agravio de la propia Entidad. Así, a través de la Sentencia de fojas 301 a 374 , el Juez del Sexto Juzgado Especializado en lo Penal de Lima, condenó al demandante, conjuntamente con otros acusados, a cuatro años de pena privativa de libertad suspendida en su ejecución por el término de tres años, a una reparación civil de S/ 30, 000.00 a favor de la demandada y al pago de treinta días multa, por el delito contra la fe pública- falsificación de documentos en agravio del Estado- Sunat y por el delito contra el patrimonio en la modalidad de hurto agravado en agravio de (...); condena que fue confirmada mediante Resolución N° 782 de fecha 28 de agosto de 2018, obrante a fojas 375 a 401, emitida por la Segunda Sala Penal Liquidadora de Lima.</p> <p><b>DECIMOTERCERO.-</b> El juez de primera instancia ha desestimado la nulidad de despido planteada por considerar, en principio, que el despido es perfectamente pasible durante una reposición provisional, en tanto dicha situación no exime al trabajador de ser susceptible de control y sanción; asimismo, que no existe una proximidad temporal entre el despido y el proceso judicial incoado por el accionante, pues el proceso seguido en el expediente N° 20563-2015 se inició en el año 2015, la reposición provisional se produjo en el 2018; y en forma posterior, esto es en julio de 2019, se inició el procedimiento de despido; en tal sentido, no se habría logrado acreditar que el hecho generador del despido sea la demanda interpuesta en contra de la empleada.</p> <p><b>DECIMOCUARTO.-</b> Ahora bien, el demandante señala en su primer agravio que el juzgador yerra al considerar que durante la vigencia de la medida cautelar se mantienen efectivas las facultades</p>	<p>establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>disciplinarias del empleador, pues no toma en cuenta que al despedírsele se ha afectado su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, protegida por el inciso c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que el accionar de la demandada inutiliza el proceso judicial previo en el cual se dictó una medida cautelar de reposición, siendo que la sentencia recaída en dicho proceso no podrá ser ejecutada; así, si la demandada consideraba la existencia de razones para que dicha medida cautelar se deje sin efecto, debió acudir a la judicatura a fin de solicitar la cancelación de la medida cautelar</p> <p><b><u>DECIMOQUINTO.-</u></b> Al respecto, advertimos de autos que mediante sentencia de fecha 10 de mayo de 2017, recaída en el Expediente N° 20563-2015, obrante de fojas 28 a 40, el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró fundada la demanda interpuesta por el accionante sobre despido fraudulento, sentencia que fue confirmada con Resolución de Vista de fecha 24 de mayo de 2018 (fojas 41 a 55), ordenándose su reposición en el cargo de Promotor de Servicios Técnico I, con Resolución N° 10 de fecha 23.09.2019, siendo finalmente reincorporado por medida cautelar desde el 28.08.2018, conforme se tiene de la Boleta de pago obrante de fojas 61.</p> <p><b><u>DECIMOSEXTO.-</u></b> Ahora, en cuanto a las medidas cautelares, Chioyenda, refiere que estas <i>"se determinan por el peligro o urgencia, y son llamadas provisionales, cautelares o de conservación porque se dictan con anterioridad a que esté declarada la voluntad concreta de la ley que garantiza un bien, o antes de que se lleve a cabo su actuación, como garantía de ésta, y varían según la naturaleza del bien que se pretende"</i>. Asimismo, <i>"... son aquellas dirigidas a asegurar el cumplimiento de la obligación a que se le condenará al vencido mediante el correspondiente fallo jurisdiccional. Ellas garantizan que los bienes que van a ser materia de ejecución forzada se mantengan para su realización. Las medidas para futura ejecución forzada son el embargo (en sus diferentes formas) y el secuestro (judicial y conservativo)"</i>. Estas se otorgan con el fin de asegurar, conservar o anticipar la efectividad de la resolución estimatoria que pueda dictarse en el curso de un proceso judicial considerado principal, de modo que cierto derecho podrá ser hecho efectivo en el caso de un litigio en el que se reconozca la existencia y legitimidad de tal derecho.</p> <p><b><u>DECIMOSÉPTIMO.-</u></b> De lo anteriormente expuesto tenemos que la finalidad de la medida cautelar de reposición es el resguardo de la eficacia de la pretensión principal, es decir garantizar el cumplimiento de la reposición definitiva con la eventual sentencia firme. En consecuencia, resulta de importancia segregar los efectos de la medida cautelar respecto a las pretensiones ventiladas en el proceso principal del expediente N° 20563-2015, al que hemos hecho mención, pues si dicha medida tiende a la efectividad del cumplimiento del fallo definitivo, su aplicación retrotrae la vigencia del contrato hasta el momento del despido, efectuando una forma ficta de continuación del mismo, ampliando desde dicho momento la vigencia de los deberes y derechos de las partes intervinientes en el contrato hasta la sentencia con calidad de firme. Dicho de otro modo, la medida de reposición restituyó el derecho vulnerado del actor de forma provisoria, por lo cual también se restauraron las obligaciones contractuales de las partes; al trabajador, la obligación de prestar los servicios, ceñido al cumplimiento de las disposiciones establecidas por su empleador; y este último, la obligación de efectuar el correspondiente pago de remuneraciones y demás observancia de normas laborales.</p> <p><b><u>DECIMOCTAVO.-</u></b> La vigencia de la relación laboral, materializada a través de una medida provisoria, implica para este Colegiado, que el empleador mantiene plenamente sus facultades de dirección, fiscalización y sancionador; por lo que podrá claramente verificar el cumplimiento del</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo encomendado, impartir las directrices u órdenes que considere pertinentes para el cabal desempeño de las obligaciones e incluso, sancionar, por ejemplo, las acciones u omisiones que signifiquen una infracción de las labores encomendadas por su empleador o que vulneren los principios fundamentales de la convivencia, bajo los límites establecidos en nuestro ordenamiento jurídico.</p> <p><b>DECIMONOVENO.-</b> Ello resulta así, porque al ser el contrato de trabajo un acuerdo bilateral y sinalagmático, no solo exigirá que el actor preste de forma permanente los servicios para los que se encuentra contratado y su contraparte abone los pagos correspondientes, sino que además este pueda dirigir, amonestar, inclusive hasta despedir al trabajador, mediante el procedimiento establecido, si es que interviene una causal válida sobreviniente para ello. Consecuentemente, consideramos que no se ha vulnerado el principio de tutela jurisdiccional efectiva, en tanto la medida ordenada cumplió con el resguardo del contrato de trabajo de manera anticipada; culminándose por una causal válida y posterior a la restauración del contrato, establecida en el artículo 24° del T.UO del Decreto Legislativo N° 728.</p> <p><b>VIGÉSIMO.-</b> Sin perjuicio de lo expuesto, estimamos conveniente recalcar que la acción del juzgador que dicta la medida cautelar se agota con la concesión de la misma, para la cual le corresponde verificar el cumplimiento de los presupuestos determinados en el artículo 611° del Código Procesal Civil, y no realiza un control posterior de la medida aplicada. Aun cuando eventualmente el juzgador podría controlar los casos de despido fraudulento o arbitrario, donde el empleador con ánimo malicioso impida el cumplimiento de la medida, no resulta factible su aplicación en situaciones donde el propio empleador, basado en los deberes y derechos que le confiere el contrato laboral aplique las sanciones correspondientes, como en el presente caso, mediante el despido efectuado, más si tenemos en consideración que resulta un hecho no controvertido que el actor ha sido condenado por el delito de hurto agravado y falsificación de documento público, lo cual incluso no fue cuestionado ni negado por aquel en su Carta de Descargos de fecha 10 de julio de 2019, de fojas 294 a 300, avocándose a señalar que el despido vulnera su tutela jurisdiccional efectiva por inutilizarse la medida cautelar en su contra.</p> <p><b>VIGÉSIMO PRIMERO.-</b> Siendo ello así, no advertimos la infracción al principio de tutela jurisdiccional, pues la aplicación de la causal del despido, resulta ser un hecho posterior a la restitución del vínculo laboral, donde las partes habían recobrado ya todos los derechos y obligaciones propios del mismo contrato. En consecuencia, nada impide a la demandada efectuar un procedimiento de despido, sujeto a la normativa vigente, pretender que el Juez que otorga la medida cautelar sea quien debe cautelar el cumplimiento de las obligaciones laborales, excede claramente las facultades que le otorga la ley para éste propósito, pues incluso tendría que aperturarse una etapa probatoria en el incidente cautelar para verificar si el trabajador cometió o no la falta grave imputada, algo que desnaturaliza la naturaleza de un proceso cautelar; razones por las cuales se desestima el primer agravio formulado.</p> <p><b>VIGÉSIMO SEGUNDO.-</b> En cuanto a la aplicación del principio de inmediatez, argumentada en el segundo agravio, debe reseñarse previamente que este tiene por objeto la protección del trabajador, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa si bien es cierto, legislativamente no se ha establecido un plazo específico es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad dejando al juzgador al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia. Dentro del contexto señalado, si el empleador no actúa en</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>su debido momento se entenderá que ha “perdonado” dicha infracción en cuyo caso pierde el derecho a ejercer la facultad disciplinaria correspondiente.</p> <p><b>VIGÉSIMO TERCERO.-</b> En cuanto a los momentos en que debe aplicarse el principio tantas veces citado, la Casación N° 1917-2003-LIMA ha precisado que son dos momentos bien definidos: i) desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos, y ii) después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido.</p> <p><b>VIGÉSIMO CUARTO.-</b> El Tribunal Constitucional, por su parte, ha considerado que dichas etapas se encuentran determinadas por:</p> <p><i>“(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.</i></p> <p><i>(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia represen un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibidem).</i></p> <p><b>VIGÉSIMO QUINTO.-</b> El principio de inmediatez, entonces, supondrá un nexo de causalidad entre la conducta que ha sido sancionada penalmente y la decisión del empleador de despedir al trabajador condenado, pero no solo ello, sino que los términos o plazos existentes entre ambas etapas deben someterse a un análisis profundo, de acuerdo a la complejidad y organización empresarial, apelándose al principio de razonabilidad, pues no se trata de un estándar apreciable de forma general y abstracta, sino que resulta sumamente elástico de acuerdo al caso en concreto, toda vez que, tal como lo refiere el propio Tribunal, incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b><u>VIGÉSIMO SEXTO.-</u></b> En el caso de autos, se tiene de los documentos que obran de fojas 288 que la demandada con fecha 28 de junio de 2019, cursó al actor la Carta N° 671-2019-BN/2336, (Imputación de cargos), donde le comunicó la Resolución S/N emitida por el Cuadragésimo Tercer Juzgado Penal de Lima que declara consentida la Sentencia de segunda instancia emitida en el Expediente N° 1017-2013 en el proceso penal seguido en su contra por los delitos de Falsificación de documento público y hurto agravado, (descrito en el considerando décimo tercero) otorgándole el plazo de seis días para que formule sus descargos. Aquel con fecha 10 de julio de 2019, presenta su carta de descargos (fojas 294), señalando que la carta de imputación de cargos debe declararse nula pues el procedimiento iniciado no toma en cuenta que el accionante no tiene la condición de trabajador estable en virtud de encontrarse pendiente de resolver el proceso incoado en el expediente N° 20563-2015-0-1801-JR-LA-05, toda vez que su condición de trabajador provenía de una ejecución anticipada cautelar.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO SÉPTIMO.-</u></b> La emplazada cumple con remitirle la carta notarial de despido, Carta N° 671-2019-BN/2336 de fecha 27 de septiembre de 2019(Fojas 290), donde le informa la aplicación del literal b) del artículo 24° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que establece como causa justa de extinción del vínculo laboral relacionada con la conducta del trabajador, la condena penal por delito doloso.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO OCTAVO.-</u></b> Para sustentar la aplicación de los plazos asumidos en el procedimiento expuesto, la demandada ha sostenido como teoría del caso que ha realizado un proceso de investigación extenso de forma posterior a las afirmaciones del accionante, cursándose diversas comunicaciones a las secciones pertinentes con acceso al expediente señalado, pues si bien el área de Gerencia de Recursos Humanos es el área encargada de imponer el despido disciplinario, no es la encargada de llevar los procesos judiciales. En tal sentido, para evaluar la aplicación del principio de inmediatez debe considerarse la compleja estructura del Banco de la Nación y el proceso de investigación y recopilación de información de diversas resoluciones a nivel judicial. (fojas 186 y 187, parte pertinente)</p> <p><b><u>VIGÉSIMO NOVENO.-</u></b> Al respecto, merece importante recalcar que resulta un hecho no controvertido en el proceso que entre las partes existían al menos dos procesos judiciales pendientes de dilucidar, esto es el proceso laboral seguido por el actor en el expediente N° 20563-2015 y el proceso penal instaurado contra el actor recaído en el expediente N° 1017-2013, es decir ambas situaciones jurídicas tenían repercusión en la decisión de separar laboralmente al actor de su puesto de trabajo. Por otro lado, advertimos de la Carta de Imputación de cargos de fojas 288, y Carta de Despido de fojas 290, que tales documentos no solo cuentan con el sello del Jefe y Analista de la Sección Administración de Relaciones Laborales y Previsionales, sino además presentan la aprobación de la Gerente de Recursos Humanos y Subgerente de Administración de personal.</p> <p><b><u>TRIGÉSIMO.-</u></b> Lo anterior para este Colegiado reviste de importancia pues aun cuando la jurisprudencia no establezca un plazo estimado para determinar cuándo nos encontramos frente al incumplimiento del principio de inmediatez, serán las particularidades del caso las que determinen si el periodo utilizado deviene en razonable y prudencial. En el caso de autos, debe tomarse en cuenta no solo la complejidad de los procesos en trámite, los cuales requerían de una evaluación jurídica oportuna sino además que tal información debía ser consultada y aprobada por las diferentes áreas de la Entidad. Aun cuando verificamos que desde la presentación de los descargos por parte el actor, ocurridos el día 10 de julio de 2019 (fojas 294), hasta la recepción de la carta de despido, el 02.10.2019, transcurrió al menos dos meses, no puede dejarse de lado, en principio, que entre las</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>partes existía un proceso laboral materia de análisis por la demandada, lo cual se ve reforzado con la idea de la propia notificación de la improcedencia del recurso de Casación emitido en el expediente laboral 20563-2015, la cual según la verificación del Sistema SIJ, se habría ingresado el 28 de agosto de 2019 y habría servido finalmente para tomar la decisión de finalizar el vínculo contractual con el accionante.</p> <p><b>TRIGÉSIMO PRIMERO.-</b> De otro lado, tal como se anota de la Carta de pre aviso y Carta de despido, la decisión de la extinción laboral requería de la aprobación de diferentes áreas de la Entidad emplazada. Así, la jerarquía y organización de una institución financiera como (...) hace razonable admitir que se necesite en principio de la evaluación jurídica del caso por el área pertinente, quien puede proponer una estrategia de defensa, empero esta debe ser aprobada por diferentes áreas quienes verifican el trámite y demás documentación pertinente antes de tomar una decisión, sobre todo en casos de desvinculación laboral.</p> <p><b>TRIGÉSIMO SEGUNDO.-</b> En ese sentido, este Colegiado advierte que no existe una vulneración del principio de inmediatez pues aun cuando esta en determinados casos supone un perdón de la falta cometida por la inacción perenne del empleador, quien anotadas las circunstancias de la falta exime de responsabilidad al trabajador, en el caso de autos, se advierte la intención de la demandada de desvincular al trabajador pues verificamos que emitida la sentencia de segunda instancia en el proceso penal iniciado contra el accionante, el Sub gerente de asuntos procesales de la Gerencia Legal adjuntó mediante Memorándum N° 148-2019-BN/2751 de fecha 04 de junio de 2019, en copia certificada, las sentencias penales de primera y segunda instancia, poniendo de conocimiento con ello de forma inmediata a la Sub gerente de Administración de Personal tal hecho para el inicio del procedimiento de despido respectivo.</p> <p><b>TRIGÉSIMO TERCERO.-</b> Aun incluso si quisiéramos tomar en cuenta la teoría del caso del accionante, quien asume un perdón tácito en la inacción de la emplazada, durante los meses que transcurrió entre la presentación del escrito de descargo y la carta final de despido, debemos ponderar la eventual infracción al principio de inmediatez con la causa que dio origen al despido del actor, así tenemos que los hechos por los cuales se imputó la falta contienen situaciones gravísimas que a todas luces quebrantan el principio de la buena fe laboral que supone actuar con honestidad, honradez y sin dañar ni perjudicar a la otra parte.</p> <p>Esto cobra relevancia si tomamos en cuenta que las obligaciones de ambos contratantes no se limitan a las disposiciones que se establecen en el contrato (las cuales notoriamente se vieron vulneradas) sino que además los hechos rompan la confianza depositada en el trabajador de modo que el contrato se vuelva insostenible.</p> <p><b>TRIGÉSIMO CUARTO.-</b> En el caso de autos, el actor fue condenado penalmente a cuatro años de pena suspendida en su ejecución por la comisión del delito de hurto agravado y falsificación de documento público, en agravio de la propia entidad demandada, conforme se tiene de las sentencias de mérito, donde el actor en circunstancias en que “estando facultado en acceder al aplicativo “Access” (formato detalle del cliente de la SUNAT) podía además modificar y borrar dicha información, es así que el 12 de enero del 2012 introdujo las resoluciones coactivas N° 0230070001643 y N° 0230070087625, presuntamente emitidas por la SUNAT (...) mediante las cuales se disponía el levantamiento del embargo en forma de retención bancaria del deudor tributario (...) para eso previamente el procesado (...) le manifestó a su coprocesado (...) que tenía una plata en el Banco de la Nación pero no podía sacarla porque trabajaba dentro del banco(...) declaración</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>instructiva de (...) a folios 161/164 y 503/507 quien refiere que su coprocesado (...) le dijo que no podía cobrar una plata en el Banco de la Nación porque él no podía cobrar allí y le dijo que si podía abrir una cuenta al fijarse en el portal de la institución (...) y que consiguiera amigos para cobrar los cheques, siendo el cobro realizado por (...), (...), (...), (...), (...) y El por la suma de S/ 9,500.00 cada uno, una vez cobrado el dinero le dio (...) la mitad del monto y la otra mitad fue para El y para (...)"(fojas 347 a 353) y "Se ha podido determinar que el procesado (...), valiéndose de su cargo en la entidad bancaria, y de las facultades otorgadas para el manejo del sistema interno denominado ACCES, pudo realizar las figuras delictivas por las cuales se encuentra acusado realizando primigeniamente una alteración a dos resoluciones que correspondían a acumulación de expedientes coactivos (...) en el presente caso (...), conocía la falsedad del documento (...) realizó el acto material de utilizar dicho documento, al efectuar el descargo de dichas resoluciones en el sistema ACCES para que con ello se pueda proceder a realizar los abonos indebidos a la cuenta del presunto contribuyente, su coprocesado (...), y con ello se ocasionó un perjuicio económico a la entidad agraviada. (...) " (fojas 357- 359, parte pertinente)</p> <p><b><u>TRIGÉSIMO QUINTO.-</u></b> Tales hechos así expuestos notoriamente suponen un quebrantamiento de la buena fe laboral y principio de confianza existente entre las partes procesales, pues el accionante haciendo uso de la información y facultades a las que tenía acceso, así de acuerdo a lo acreditado en el proceso penal instaurado en su contra, procedió a alterar e ingresar indebidamente resoluciones de levantamiento de embargo para ser posteriormente cobradas por terceras personas. Esta situación incluso cobra mayor relevancia si tomamos en consideración que la demandada es una Entidad financiera dedicada al manejo constante de dinero en todas las modalidades, y en cuyos puestos de trabajo se tiene acceso a información sensible y privilegiada; así, un hecho como el vertido en el presente caso, contiene intrínsecamente una vulneración a los principios esenciales de la relación laboral donde aun cuando quisiéramos hacer una ponderación respecto de las formalidades ejecutadas en el procedimiento de despido, resulta insostenible readmitir a un colaborador que supuso un comportamiento en contra de los propios intereses de su empleador.</p> <p><b><u>TRIGÉSIMO SEXTO.-</u></b> Aun cuando la causal invocada resulta cuestionable en delitos como omisión a la asistencia familiar u otro tipo de delitos que pueden ejecutarse dentro el ámbito personal del trabajador, y que en buena cuenta no podrían suponer un perjuicio para el empleador, la presente causa no da cabida a un control difuso de la norma pues consideramos que las prestaciones asumidas en un contrato laboral están sujetas a desarrollarse con probidad, honradez, y lealtad, de modo que un incumplimiento de tal magnitud resulta totalmente reprochable desde cualquier punto de vista.</p> <p><b><u>TRIGÉSIMO SÉPTIMO.-</u></b> En cuanto al tercer agravio esgrimido, el demandante señala que el juzgador yerra al considerar que no se ha demostrado la conducta antecedente de la demandada respecto al despido de otros trabajadores, pues no toma en cuenta que en el escrito de demanda se ha señalado que la emplazada ha despedido de modo nulo a otras de sus trabajadoras, hecho que no ha sido rebatido por la contraparte, motivo por la cual debe aplicarse el artículo 19° de la Ley 29497° <i>"...Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos..."</i></p> <p><b><u>TRIGÉSIMO OCTAVO.-</u></b> Sobre lo anterior, debemos enfatizar que la teoría del caso del demandante se sustenta en la aplicación del inciso c) del artículo 29° del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual textualmente señala:</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>“Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25”</i></p> <p><b>TRIGÉSIMO NOVENO.-</b> La causal citada, como lo dispone la Corte Suprema en la Casación N° 4712-2018 Lima Este, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente el ejercicio legítimo del derecho constitucional de los trabajadores a entablar acciones o reclamos en contra de sus empleadores por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, concordante con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, que a la letra señala: «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador».</p> <p><b>CUADRAGÉSIMO.-</b> Asimismo, esta regulación está vinculada con la protección del ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional, derecho fundamental reconocido por el artículo 7° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, así como en los artículos 8° y 10° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 14° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y artículos 8° y 25° de la Convención Americana de Derechos Humanos, los cuales le reconocen el derecho al trabajador de recurrir contra su empleador para reclamar por los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que ello origine la extinción del contrato de trabajo, imposibilitando al empleador ejercitar represalias por el ejercicio de tal derecho; el cual deben enmarcarse por supuesto en los mecanismos procesales pertinentes y ante las instituciones u órganos competentes, establecidas para brindar protección al trabajador.</p> <p><b>CUADRAGÉSIMO PRIMERO.-</b> Entonces, en atención a lo expuesto, para que se configure la nulidad de despido dentro de la causal tipificada en el inciso c) del mencionado artículo, debe acreditarse que el proceso iniciado y el despido sea consecuencia de una conducta de represalia por parte del empleador, es decir debe acreditarse dicho nexo causal.</p> <p><b>CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.-</b> Dicho esto, en el presente caso la reposición provisional del accionante a través de medida cautelar efectuada con fecha 28 de agosto de 2018 y la aplicación de la causal b) del artículo 24° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, resultan ser hechos aislados entre los cuales no se verifica una causa de conexidad y temporalidad, más aun si conforme se ha determinado de forma precedente, no se verifica que se haya vulnerado la tutela jurisdiccional del demandante.</p> <p><b>CUADRAGÉSIMO TERCERO.-</b> En este extremo el actor señala que no se toma en cuenta la actitud precedente de su ex empleadora, toda vez que esta ya ha procedido a realizar despidos nulos a otros trabajadores de la Entidad, no obstante, si bien dicha afirmación no ha sido rebatida por la demandada, no guarda relación directa con el caso en concreto, pues lo que debe probarse es la existencia – aun de forma indiciaria- de la nulidad invocada, mediante la cual el despido efectuado constituya en esencia una represalia frente a la actitud del trabajador de llevar un proceso en su contra. En ese contexto, siendo que de los autos no se desprende una causa-consecuencia con el despido realizado, convenimos en desestimar el agravio deducido.</p> <p><b>CUADRAGÉSIMO CUARTO.-</b> Con relación al cuarto agravio argumentado por el recurrente, se tiene que este señala que la causal del inciso b) del artículo 24° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, debe ser inaplicada por control difuso puesto que vulnera el derecho al trabajo y el derecho a la protección frente al despido. Esto, porque una eventual condena penal- que es un hecho ajeno a</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la relación laboral- no tiene aptitud ni razonabilidad para constituirse en causa válida de desvinculación laboral, pues ello representaría una extensión de los efectos de la sanción penal.</p> <p><b>CUADRAGÉSIMO QUINTO.-</b> Contrario a lo expuesto por el demandante, debe precisarse que la condena firme por delito doloso como causal de despido presupone el quebrantamiento de varios principios de la relación laboral, entre los que se encuentra la buena fe contractual, honradez, lealtad y diligencia, conforme ya lo ha expuesto el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 01807-2007-PA/TC. Asimismo, si bien podría aplicarse un criterio contrario en delitos cometidos en agravio de un tercero o delitos de bagatela, en el presente caso el delito imputado al actor se produjo en perjuicio de su empleadora, motivo que llevó a esta última a iniciar una denuncia penal en su contra, situación que no puede soslayarse, pues es totalmente razonable que frente al incumplimiento de una de las obligaciones asumidas por las partes, la ley prevea la conclusión del vínculo laboral por causa justa relacionada con la conducta del trabajador.</p> <p><b>CUADRAGÉSIMO SEXTO.-</b> Entonces, siendo que la falta imputada al actor se sustenta en la condena por delito doloso, la cual ha quedado consentida, compartimos el criterio del A quo, cuando asevera que la demandada actuó con observancia del procedimiento establecido para el despido por delito doloso, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, correspondiendo desestimar los agravios invocados por el demandante y confirmar la sentencia recurrida en todos los extremos.</p> <p>Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el inciso a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 24802-2019-0-1801-JR-LA-10; distrito judicial de Lima – Lima

**LECTURA.** El cuadro 6.5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: muy alta.



		vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b>											
<b>Descripción de la decisión</b>		<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>				<b>X</b>							

Fuente: Expediente N° 24802-2019-0-1801-JR-LA-10; distrito judicial de Lima – Lima

**LECTURA.** El cuadro 6.6, revela que la **calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: muy alta

## **Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio**

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación: ***CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO; EXPEDIENTE N.º 24802-2019-0-1801 -JR-LA-10, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2024. DECLARO*** conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Administración de Justicia en el Perú” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado.

Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc.

Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.



Chimbote, noviembre de 2024

.....  
Cesar David Morquencho Agurto  
Nº de DNI: 44008174  
Código ORCID: 0000-0002-1828-8781  
Código de estudiante: 0806182028