



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

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 00156-2021-0-
3102-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA - 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

**BARRETO BENITES, CRISTIAN JAVIER
ORCID:0000-0003-1390-3113**

ASESOR

**ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
ORCID:0000-0002-4030-7117**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0605-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **23:58** horas del día **25** 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
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 00156-2021-0- 3102-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA - 2024**

Presentada Por :
(0806152045) **BARRETO BENITES CRISTIAN JAVIER**

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

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
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 LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA - 2024 Del (de la) estudiante BARRETO BENITES CRISTIAN JAVIER, asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 15% 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, 27 de Enero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mi esposa e hijos:

por siempre darme su apoyo en los momentos más necesitados, han sido un ejemplo de vida, de superación y de progreso.

.

A mis maestros:

Por sus conocimientos, e inculcar un profundo fervor por la carrera profesional de derecho y resaltar de mi un profesional competente.

Barreto Benites, Cristian Javier

AGRADECIMIENTO

A mi esposa e hijos:

Agradezco de forma muy especial, por el aliento que me han brindado.

Barreto Benites, Cristian Javier

ÍNDICE GENERAL

	Pág
Carátula.....	I
Acta de sustentación	II
Constancia de Originalidad.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de cuadros	XII
Resumen	XIII
Abstract.....	XIV
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción del problema	01
1.2 Problema de la investigación	03
1.3 Objetivo general.....	04
1.4 Objetivos específicos	04
1.5 Justificación de la investigación	04
II. MARCO TEÓRICO	06
2.1 Antecedentes.....	06
2.1.1 Antecedentes internacionales	06
2.1.2 Antecedentes nacionales	09
2.1.3 Antecedentes locales.....	16
2.2 Bases teóricas.....	17
2.2.1 Proceso abreviado laboral.....	17
2.2.1.1 Concepto	17
2.2.1.2 Característica del proceso abreviado laboral	18
2.2.1.3 Principios del proceso abreviado laboral	19
2.2.1.3.1 Principio Protector	20
2.2.1.3.2 Principio indubio pro operario	20

2.2.1.3.3 Principio norma más favorable	21
2.2.1.3.4 Principio condición más favorable.....	21
2.2.1.3.5 Principio de irrenunciabilidad	22
2.2.1.3.6 Principio de continuidad	23
2.2.1.3.7 Principio de igualdad de oportunidades	23
2.2.1.3.8 Principio de la realidad o veracidad.....	24
2.2.1.3.9 Principio de razonabilidad.....	24
2.2.1.3.10 Principio de dirección.....	25
2.2.1.3.11 Principio de impulso de oficio.....	25
2.2.1.3.12 Principio de economía.....	26
2.2.1.3.13 Principio de celeridad.....	26
2.2.1.3.14 Principio de concentración.....	27
2.2.1.3.15 Principio de intermediación.....	27
2.2.1.3.16 Principio de gratuidad.....	28
2.2.1.3.17 Principio de socialización del proceso.....	28
2.2.1.3.18 Principio de juez y derecho.....	29
2.2.1.3.19 Principio de oralidad.....	29
2.2.1.3.20 Principio de cosa juzgada.....	30
2.2.1.4 Esquema del proceso abreviado laboral.....	31
2.2.1.4.1 Etapas del proceso abreviado laboral.....	31
2.2.1.4.1.1 Etapa postulatoria.....	32
a) Presupuesto o condiciones procesales.....	32
b) Legitimación y comparecencia en el proceso laboral.....	33
c) Demanda.....	34
c.1) Contenido de la Demanda: la pretensión y sus elementos.....	35
c.2) Descripción de demanda en estudio	35
d) Contestación de Demanda	35
d.1) Descripción de contestación demanda en estudio	35
2.2.1.4.1.2 Etapa saneamiento procesal	36
2.2.1.4.1.3 Etapa conciliatoria.....	36

2.2.1.4.1.4 Fijación de puntos controvertidos	37
a) Descripción de puntos controvertidos en estudio	37
2.2.1.4.1.5 Etapa de juzgamiento	38
a) Alegatos	39
2.2.1.4.1.6 Etapa Decisoria	39
2.2.2 La Prueba	40
2.2.2.1 Concepto	40
2.2.2.2 Objeto de la prueba	40
2.2.2.3 Diferencia entre prueba y medio prueba.....	41
2.2.2.4 Principios de la prueba.....	41
a) Principio de unidad de la prueba	42
b) Principio de comunidad o adquisición de la prueba	42
c) Principio de contradicción de la prueba.....	43
d) Principio de ineficacia de la prueba ilícita.....	43
e) Principio de la oralidad	43
f) Principio de la originalidad de la prueba.....	44
g) Principio de la carga de la prueba.....	44
h) Principio inversión de la carga	45
i) El principio del favor probationes	46
2.2.2.5 Valoración y apreciación de la prueba.....	46
a) Sistemas de valoración de la prueba	47
a.1) El sistema de la tarifa legal	47
a.2) El sistema de valoración judicial	48
a.3) Sistema de la sana crítica.....	48
2.2.3 Medios probatorios	48
2.2.3.1 Concepto	48
2.2.3.2 Clases de medio probatorios	49
a) Medio probatorio típico	49
b) Medio probatorio atípico	50
2.2.3.3 Medio Probatorio en materia de estudio	50

a) La prueba documental.....	50
a.1) Prueba documental actuada en juicio.....	50
b) Declaración de parte	50
b.2) Declaración de parte actuada en juicio	51
2.2.4 La sentencia laboral	55
2.2.4.1 Concepto	55
2.2.4.2 Estructura de la sentencia.....	55
2.2.4.3 Principios relevantes en el contenido de la sentencia	56
a) Principio de la motivación	56
b) Principio de congruencia	56
2.2.4.4 Ejecución de la sentencia laboral.....	56
2.2.5 Apelación en materia laboral	57
2.2.6 Relaciones laborales.....	57
2.2.6.1 Definición	57
2.2.6.2 Presunciones y demás elementos que facilitan la prueba de la existencia de la relación laboral.....	58
2.2.7 El contrato de trabajo.....	58
2.2.7.1 Definición... ..	58
2.2.7.2 Sujetos del contrato de trabajo.....	58
2.2.7.3 Elementos del contrato de trabajo	59
2.2.7.4 Formalidad del contrato de trabajo	61
2.2.7.5 El contrato de trabajo a plazo indeterminado.....	61
2.2.7.6 Régimen laboral.....	62
a) Concepto.....	62
b) Clasificación de regímenes laborales	62
b.1) Régimen laboral público.....	63
b.2) Régimen laboral privado	63
b.3) Régimen laboral CAS.....	64
2.2.8 Despido	65
2.2.8.1 Concepto	65
2.2.8.2 Causales del despido	65

2.2.9 Despido fraudulento	66
2.2.10 Responsabilidad	67
2.2.10.1 Concepto	67
2.2.10.2 Función de la responsabilidad	67
2.2.10.3 Elementos estructurales de la responsabilidad	68
a) Elemento antijuridicidad o ilicitud	68
b) Elemento factor de atribución.....	69
c) Elemento factor de atribución subjetivo	69
c.1) Dolo... ..	70
c.2) Culpa.....	70
d) Elemento factor de atribución objetivo	70
e) Elemento el nexo causal	71
2.2.10.4 La imputabilidad.	71
2.2.10.5 El daño.	71
2.3. Marco conceptual.....	72
2.4. Hipótesis	73
III. METODOLOGÍA	74
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación	74
3.2. Unidad de análisis	75
3.3. Variables. Definición y operacionalización	75
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información	76
3.5. Método de análisis de datos	77
3.6 Aspectos éticos	77
IV. RESULTADOS	80
V. DISCUSIÓN	82
VI. CONCLUSIONES	92
VII. RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS.....	99
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	100

Anexo 2: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias	101
Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	141
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	150
Anexo 5: Organización, calificación de datos y determinación de la variable	155
Anexo 6: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados	165
Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio	165
Anexo 8: Evidencia de la ejecución del trabajo.....	100

LISTA DE CUADROS

	Pág.
• Calidad de la sentencia de primera instancia – Expedido por el Juzgado	
Civil Transitorio de Talara.....	80
• Calidad de la sentencia de segunda instancia – Expedido por la Sala Superior	
Laboral de Sullana	81

RESUMEN

El objetivo en la presente investigación es: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana. 2024.; es de nivel descriptivo; de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transversal; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial, son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento empleado una lista de cotejo. De acuerdo a los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia es: alta, muy alta, alta; mientras que la segunda sentencia: alta, muy alta, y mediana calidad . En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad. La pretensión de reposición por despido fraudulento se declaró: fundada y se ordenó a la parte demandada en reponer su centro de labores al trabajador; más el pago de costos y costas procesales. en primera y segunda instancia

Palabras clave: calidad, despido fraudulento, motivación reposición y sentencia.

ABSTRACT

The objective of this investigation is: to determine the quality of the first and second instance rulings on reinstatement for fraudulent dismissal according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 00156-2021-0-3102-JR-LA-01 of the judicial district. from Sullana. 2024.; It is descriptive level; qualitative type; non-experimental, retrospective and transversal; The techniques applied to extract data from sentences belonging to a single judicial process are: observation and content analysis; the instrument used a checklist. According to the results, the quality of the expository, consideration and resolution part of the first sentence is: high, very high, high; while the second sentence: high, very high, and medium quality. In conclusion, both sentences were in the range of very high and high quality. The claim for reinstatement for fraudulent dismissal was declared founded and the defendant was ordered to reinstate the worker's workplace; plus payment of costs and procedural costs. in the first and second instance

Keywords: quality, fraudulent dismissal, reinstatement motivation and sentence.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

En mérito a nuestra investigación sobre la gran problemática de los despidos fraudulentos venido generando sobra a la clase trabajadora frente al abuso del empleador, tal como sucede en España donde los órganos judiciales han dicho que es correcta la sanción a una empresa que hizo firmar al personal afectado una renuncia a la antigüedad. De hecho, en los casos en que se aparenta la extinción del contrato de trabajo con la anterior empresa contratista y el nacimiento de una nueva relación laboral, los tribunales no han dado valor a las bajas voluntarias o finiquitos, aplicando la clásica doctrina del fraude de ley prohibido por el artículo 6 del Código Civil al obligar a las personas trabajadoras a renunciar a su fijeza.

Dentro de este contexto los trabajadores frente al despido fraudulento pueden enfrentar una variedad de problemas, desde la pérdida de ingresos hasta el estigma social que viene con el desempleo. En consecuencia, los empleados pueden enfrentar serias dificultades para volver al mercado laboral, especialmente si han sido despedidos bajo falsas acusaciones.

Frente al abuso excesivo de gran masa de despidos, estudio demostrado por el diario *Economist & Jurist* (2023) donde determinó a la justicia española que el 21% equivalente a la Justicia opera de manera deficiente. Cabe agregar el principal factor escasos de recursos personal administrativo y jueces, así como medios técnicos y logísticos.

En cuanto, al desarrollo de los procesos judiciales laborales por despido, para el autor Perello (2019) mediante su publicación titulada *Del Despido en Fraude de Ley: ¿Es justo su tratamiento legislativo y judicial?* cuya postura, En España, el despido es causal, no se produce a voluntad del empresario y así lo expresa el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 158, ratificado por nuestro país que, en su artículo 4, nos dice: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

Por ejemplo, una empresa se ampare en esta norma y elabore, a conciencia y fraudulentamente, una o varias causas esperando que el trabajador acepte una indemnización menor que la legalmente estipulada o que se declare, en el peor de los casos, el despido como improcedente, es un acto en fraude de ley y, por tanto, las consecuencias deberían ser mucho más graves.

Es por ello, la jurisprudencia española a través de la decisión del Magistrado de lo Social N°3 de Barcelona en su sentencia del 21 de Abril de 2017 al declarar nulo el despido, en vez de improcedente, por un despido disciplinario sin causa —en cuyo caso no se produce un despido, sino un desistimiento empresarial (...), estamos ante un acto jurídico realizado en fraude de ley.

Esto se contrasta jurisprudencial la figura de despido fraudulento en el peru donde ha sido incorporado mediante la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Así, en el Expediente 976-2001-AA/TC, caso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú donde este tipo de despido suele suceder cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.

Podremos considerar jurisprudencial en cuanto a los elementos del despido fraudulento a lo pronunciado en la sentencia casatoria 2228-2016 se requiere contar: 1) donde la imputación al trabajador sea inexistente, 2) la imputación no se halle tipificada o dentro del marco normativo, en consecuencia, quebrantando al postulado de tipicidad, 3) La conclusión del vínculo laboral como producto de la voluntad viciada y 4) La creación de pruebas

Por ejemplo, los despidos en el Perú como ha precisado la OIT (2020) ha resaltado un gran impacto en actos jurídicos laborales, sobre todo la extinción y minución de contratos laborales donde expuso el INEI donde la remuneración mínima sufrió un desnivel del 10%, por otro lado, la no formalidad y el subempleo y finalmente la convencionalidad de nuevas empresas y formas de contratación en merito a la pandemia.

Donde esta primera resulta muy preocupante donde el despido fraudulento termina transgrediendo los límites de la razonabilidad de la potestad sancionadora, y ser contrario con el artículo 9 de la LPCL, anteriormente referido, siendo totalmente contrario a la buena fe de las relaciones contractuales, imputar supuestos incumplimiento de las obligaciones o infracciones realizadas por el trabajador y a la vez sancionarla, pese a que el mismo no se encontraba justificado.

Paralelamente la institución de la reposición laboral en vía ordinaria o también vía satisfactoria constituye una herramienta de protección y control de los derechos sustantivos del trabajador frente al despido fraudulento generado unilateral por la parte dominante de la relación laboral (empleador), esto lo confirmo por el autor Zapirain (2017) donde el despido sin causa imputables viene ocasionando un perjuicio social, económico y jurídico al trabajador y su familia, en consecuencia recurriendo a los órganos judiciales en búsqueda de su derecho al trabajo.

Ahora bien nuestra materia de estudio se refleja en el expediente N°00156-2021-0-3102-JR-LA-01, conllevando al análisis de las sentencias, en donde la postura del demandante fue tramitado por el Juzgado Civil Transitorio con subespecialidad laboral de la ciudad de Talara, correspondiente al Distrito Judicial de Sullana, 2024, sobre reposición por despido fraudulento, primera instancia mediante a resolución número ocho de fecha 15 de noviembre del 2022 declarando FUNDADA la demanda, quien fue impugnada y elevando ante la SALA LABORAL TRANSITORIA DE SULLANA lo cual se pronunció mediante resolución 11 de fecha 1 de agosto del 2023 en declarar CONFIRMAR la mencionada sentencia impugnada.

1.2 Problema de la investigación

Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01; del Distrito judicial de Sullana-Sullana 2024?

1.3 Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01; del Distrito judicial de Sullana-Sullana 2024

1.4 Objetivos específicos

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

1.5 Justificación de la investigación

En principio la investigación se relaciona con la debida motivación de las resoluciones judiciales, entendiéndose a que todo órgano judicial debe dar las razones de los hechos probados e improbados de los justiciables, así como la aplicación sustantiva de quien reclama o exige la reposición o atribución de un derecho desde la etapa postulatoria hasta la etapa ejecutoria de un proceso.

Incluso una motivación sustantiva de la investigación corresponde a la protección del trabajador como señala el artículo 27 de nuestra carta magna a la protección del trabajador frente al despido, en consecuencia, se alcanzó con nuestro objetivo general era determinar la calidad de sentencia sobre despido fraudulento, lo cual se evidencia nuestra base teórica identifica las figuras jurídicas del derecho laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos se identificó las razones de muy alta calidad en ambas instancias se identificó jurisprudencialmente la figura despido fraudulento establecida por el

TC en la sentencia 1124-2001 en su fundamento 12 donde preciso constitucionalmente la protección del derecho al trabajo desde dos posturas:1) el acceso a un puesto laboral y 2) el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Cabe agregar. en la proscripción de ser despedido, salvo que medie una motivación justificada o se indemnice

En otras palabras, la interpretación del máximo intérprete de la constitución se corrobora en la sentencia de estudio de una imputación falsa en perjuicio del trabajador y por ello, la judicatura otorgo la pretensión planteada por el demandante.

Así mismo la investigación con los resultados generan un mayor impacto y valoración la diferencia de tipos de despidos y su mecanismo de protección que será de gran utilidad a los operadores de justicia, estudiantes y usuarios en general.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Abarca (2020) En Chile estudio la nulidad del despido en el reconocimiento judicial de la relación laboral de los trabajadores del estado contratados a honorarios observamos al tipo de investigación descriptivo documental, partiendo como objetivo general analizar los argumentos en favor y en contra de la aplicación de la nulidad del despido en el caso comentado, que nos ha entregado tanto la jurisprudencia como la doctrina, así mismo el referido autor concluyó que se verifica la concurrencia de elementos que hagan presumir la existencia de un contrato de trabajo, y por ende, de una relación laboral, lo que trae aparejado la aplicación de la normativa del ramo al caso concreto. de esta forma, se debería dar lugar a las indemnizaciones y demás prestaciones laborales que deben pagarse en conformidad a la ley (P 138).

Masache (2019) estudio el acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores aplicó metodológicamente un enfoque cualitativo alcanzando un objetivo general determinar los medios de prueba fehacientes para demostrar el despido intempestivo, con la finalidad de que el trabajador pueda obtener la indemnización, y de esta manera combatir con la inseguridad laboral y el desempleo llegando a las conclusiones: 1) Los Jueces del Trabajo son funcionarios competentes para resolver las demandas laborales en las que se alegue el despido intempestivo, y que éste no sea aceptado por el empleador, sin embargo, puede el Inspector de Trabajo de acuerdo al presente trabajo, efectuar todo el análisis probatorio de dicho acto, y emitir un informe que servirá al Juez de antecedente siempre que su valoración éste acorde con la ley y la aplicación de la sana crítica del Juez, 2) Asegurar que el rubro por despido garantizado en el art. 188 del Código del Trabajo se entregue al trabajador efectivamente en todos los casos. 3) Evitar que las relaciones laborales que cesen en sus efectos por despido intempestivo vulneren derechos de los trabajadores. 4) Prevenir que los trabajadores de manera abrupta pierdan el amparo de los efectos de la relación laboral por un acto arbitrario e ilegal del empleador (p. 55)

Navarrete (2021) el incumplimiento contractual no disciplinario como causal de despido según el artículo 160 n° 7 del código del trabajo. Chile arribó a las siguientes conclusiones: 1) la regulación del despido en el código del trabajo asume dos premisas: por una parte, que el empleador tiene la potestad de sancionar con el despido disciplinario la conducta del trabajador, terminando el vínculo de manera unilateral y sin derecho a indemnización; y por otra, que ante causas exógenas a su voluntad, asociadas a las condiciones del mercado, podrá despedir personal invocando las necesidades de la empresa, debiendo hacer frente a una indemnización tarifada; 2) con todo, hace falta detenerse en la causal del artículo 60 n° 7 del código del trabajo, que autoriza ponerle término al vínculo frente a incumplimientos contractuales graves, lo que normalmente se asocia al ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador. Sin embargo, tanto de lege stricta como de lege ferenda existen poderosos motivos para entender que la hipótesis en cuestión puede referirse a incumplimientos contractuales no relacionados con aspectos disciplinarios. 3) en efecto, por una parte, el texto normativo en ninguna parte acota su ámbito de aplicación a cuestiones disciplinarias; y por otra, si esta causal sirve a su vez para fundamentar el despido indirecto ejercido por el trabajador, quien 88 evidentemente carece de la potestad disciplinaria del empleador, entonces por fuerza ha de tener un contenido normativo más amplio. 4) esta observación nos permite definir la causal en comento como una causal no residual, con fisonomía y requisitos propios, relacionados al contenido obligacional del contrato de trabajo, y de ténica abierta, de modo que puede abarcar hipótesis de incumplimientos contractuales no disciplinarios, lo que no hace sino refrendar el amplio poder que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, comoquiera que será él quien de manera preferente y preliminar fijará el contenido obligacional de la relación laboral cuya inobservancia le franqueará después la decisión de exonerar. Este poder en el ámbito del despido queda de manifiesto en que por regla general, y salvo contadísimas excepciones, la decisión de no preservar en el vínculo laboral será plenamente eficaz. 5) uno de los problemas que surge de lo que se viene razonando es que dado que el régimen indemnizatorio del código del trabajo es binario —pues el empleador será deudor o no de una indemnización por despido según cuál sea la causal que invoque—, un trabajador podría ser despedido por un incumplimiento contractual que aun siendo grave, no sea de tipo disciplinario y no obstante ello, no tendría derecho a indemnización, como en los casos analizados de atrasos reiterados, incumplimiento de metas

de productividad e insatisfacción de obligaciones accesorias, como aquellas de hacer en materia de seguridad en el trabajo. 6) luego, y pareciéndome pacífico que recurrir a la hipótesis de despido en comento frente a la inobservancia de obligaciones que son definitorias del vínculo laboral, tal como ocurre, *mutatis mutandi*, cuando se le invoca en el marco de un despido indirecto, debiera culminar en una decisión judicial que considere dicha decisión ajustada a derecho, reconozco que dicha conclusión puede generar problemas desde la perspectiva de la justicia material, al emparentar las consecuencias de un despido disciplinario con uno que se afina en otras consideraciones. 7) la práctica forense, empero, introduce un elemento ulterior a tener en cuenta, y es que el empleador reputa y adopta la decisión del despido como un hecho: sólo de manera posterior será modulada por los operadores jurídicos en cuanto a sus efectos, particularmente en materia de indemnizaciones. 8) dado el régimen de indemnización tarifada y recargos prefijados por incorrecta invocación de una causal, el empleador que ha estimado correctamente el costo global de mano de obra y ha provisionado la indemnización por años de servicios, gozará de amplia libertad frente a un caso difícil, pues ante la disyuntiva de un recargo del 80% por indebida aplicación de la causal del 90 artículo 160 n° 7 del código del trabajo, podrá preferir la invocación conscientemente errónea de otra causal inocua pero asociada a un incremento de un 30% o un 50%, todo ello aun prescindiendo de la posibilidad de un acuerdo con el trabajador despedido que evite el pago del total de la indemnización recargada. a la inversa, y lo que parece más problemático, es que frente a un buen caso, el empleador podría optar efectivamente por la causal del artículo 160 n° 7 del código del trabajo, lo que genera distorsiones desde la perspectiva de justicia material debido a las consecuencias que en la vida laboral del trabajador despedido tendrá el haber sido exonerado por un motivo que se asocia típicamente a desobediencias disciplinarias. esta constatación nos debería conducir a cuestionar la inclusión de una causal como la de la especie dentro del catálogo del artículo 160 del código del trabajo, pues si es cierto que en su virtud se autoriza el término del contrato de trabajo por un incumplimiento contractual grave no disciplinario, su tratamiento indemnizatorio y el de recargo por incorrecta invocación de la causal debiera ser distinto, especialmente si las consideraciones contables de provisión de la indemnización por años de servicio fueran generalmente aplicadas. otra observación que deriva de la práctica es que el trabajador cuyo finiquito haga alusión a la causal en comento tendrá dificultades para reinsertarse en el 91 mundo laboral, por la asociación generalizada de

dicho motivo a hipótesis disciplinarias. por lo expuesto es que considero que la causal en análisis debiera tener un tratamiento independiente del artículo 160 del código del trabajo, sin escapar necesariamente a la lógica de la indemnización tarifada pero con un recargo diferenciado, menor al 80%, con el objeto de que no se le asocie necesariamente a un reproche de tipo disciplinario pero permitiendo dar respuesta a los incumplimientos contractuales graves, asumido el amplio poder que se le concede al empleador al momento del despido(pp. 88-92)

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cojal, L; Salcedo, X (2023) mediante su trabajo de suficiencia titulada El quebrantamiento de la buena fe laboral en un procedimiento de despido fraudulento: Derecho peruano metodología aplicada de tipo cualitativa de nivel de investigación descriptiva arribando a las siguiente conclusiones Concluimos que, el principio de la buena fe laboral se basa en la relación de confianza que existe tanto en el empleador como con el trabajador, esperando que ambas partes actúen de manera correcta y adecuada, cumpliendo sus obligaciones dispuestas en el contrato de trabajo. Pues, ambos esperan que se actúe con honestidad sin intenciones de poder perjudicarse. 2. El descanso médico es proporcionado a través de un certificado en el que, el médico especializado y tratante, emite un diagnóstico, tratamiento a seguir y los días de incapacidad médico legal, por lo que, el trabajador deberá presentar ante su empleador, el mismo que tendrá la facultad de poder corroborar que dicho documento sea verdadero. Además, que, en nuestro país, los primeros 20 días de descanso médicos, son remunerados por los empleadores; sin embargo, a partir del día 21, la entidad pública EsSalud brinda un subsidio económico al trabajador. 3. En el presente trabajo de investigación podemos concluir que, si bien no se ha podido establecer la validez o invalidez del documento denominado certificado médico, sin embargo, la conducta del trabajador respecto a guardar descanso médico, afecta el principio de buena fe laboral, tipificado en el inciso a) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR, cuya conducta se configura como falta grave —quebrantamiento de la buena fe laboral— dado a que, el trabajador concurrió a reuniones sociales, lo que evidencia que, obtendría para sí, una ventaja o beneficio, puesto que su empleador continuaba pagando su remuneración sin que éste acudiera a prestar sus servicios.

4. Antes ese precepto, en otras legislaciones como España, México y Argentina, la referencia a —la buena fe— en dicho texto puede verse plasmada, directa o indirectamente, incluso sutilmente, en manifestaciones expresas o tácitas, comprensiva 10 por las dos partes del vínculo laboral, la cual servirá como base al flujo de los derechos y obligaciones de acuerdo a la normativa. Lo cual, se puede concluir que, al existir una relación laboral, implica ciertos sacrificios que como parte de su contrato deberá cumplir siendo ajeno a su propio interés. Es decir, el que actúa de buena fe lo hará con la justa razón y sin perjudicar ni agraviar al resto. 5. Sobre ese contexto, es necesario que las compañías junto a los colaboradores establezcan e implemente un sistema de control, capacitación, y gestión de salud, permitiendo identificar las contingencias laborales, para posteriormente determinar los medios de protección y prevención disponible, así como las carencias y las necesidades que deben ser atendidas prioritariamente durante algún permiso o licencia por enfermedad, a efecto de poder tener un mejor monitoreo durante la ejecución de sus funciones de trabajo, con el objetivo de asentar un compromiso que toda compañía desea establecer como factor clave basada en la confianza y buen ambiente laboral. 6. Finalmente, esta investigación centra sus esfuerzos, como carácter de crítica a la legislación, a fin de aclarar mejor el panorama a las consecuencias que repercuten un quebrantamiento de la buena fe en el trabajo, como parte del vínculo contractual (pp. 29- 30)

García, F; Da Silva, M (2022) en su obra titulada Despido fraudulento – sentencia casación n° 23780-2018- la libertad – debida motivación de las resoluciones judiciales cuya metodología aplicada de tipo cualitativa de nivel de investigación descriptiva cuyo Objetivo general Determinar si en la Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descansa o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto concluyendo: 1) en concordancia al planteamiento de nuestro problema principal, materia del presente trabajo de suficiencia profesional, se tiene que, si constituye una causa justa de despido con relación a la conducta del trabajador el hecho de dejar de hacer una labor encomendada por su superior jerárquico, situación que deviene en la causal de falta grave, contemplada en la ley de productividad y competitividad laboral, artículo 25°, inciso a), que a la letra dice: —el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que

supone el quebrantamiento de la buena fe laboral [...]]; 2) por otro lado, la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de 11 la republica, de acuerdo al análisis visto en el contenido de la casación se puede afirmar que verídicamente el despido fraudulento afecta múltiples derechos fundamentales de un trabajador, teniendo en cuenta que este es la parte más débil: sin embargo, en el presente caso se demuestra y se concluye que no hubo despido fraudulento por no cumplirse con los requisitos indicados en el precedente vinculante emitido por el tribunal constitucional recaído en los expedientes n°976-2001-aa/tc, 415-987- aa/tc, 555- 99-aa/tc, 150-2000-aa/tc, 628-2001-aa/tc y 0206-2005-pa/tc. 79; 3) tomando como punto el tema de la reposición del trabajador, no pudiera aplicarse en el presente caso, debido a que el despido fue realizado cumpliendo todos los parámetros para que este fuera justa y motivada, asimismo del análisis de la casación se determinó que el empleador demostró que los hechos imputados fueron existentes o reales, del mismo modo se demostró que este no manifestaba ánimos perversos para formular el despido. 4) finalmente, se puede dar fe que el emperador cartavio s.a.a., si realizo el procedimiento adecuado para formular el despido del trabajador x, teniendo en cuenta que: i) el trabajador contaba con sanciones anteriores a la formulación del despido; ii) se notificó correctamente la imputación de los hecho para que este pueda realizar su descargo; iii) se notificó la carta de despido como lo contempla la ley de productividad y competitividad laboral; iv) el trabajador inobservo una falta contemplada en el reglamento interno de trabajo; v) se tuvo presente en todo momento el hecho que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien lo acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque(pp. 78-79)

Rodriguez, (2022) en su tesis calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; expediente n° 1422-2015-0-2501- jrla-01; distrito judicial del santa, ancash Perú. 2022 metodológicamente de tipo, cuantitativa cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal cuyo objetivo general fue Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR- LA-01; Distrito judicial del Santa, Ancash-Perú. 12 2022 se concluyó: 1) respecto Sentencia de primera

instancia En la parte expositiva de la sentencia de primera instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte expositiva, el juzgador en el encabezamiento realizó todas las formalidades que debe contener como el número de expediente, quienes son las partes del sujeto, el número de resolución, de la misma manera como que materia es el proceso, no se evidencia sobre los puntos controvertidos en la sub dimensión de las posturas de las partes. La parte expositiva de la sentencia de primera instancia se identificó un rango de calidad muy alta. En la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte considerativa, se realizó un análisis de todo lo actuado, en donde se revisó todos los medios probatorios presentados en el proceso el cual fundamento para una correcta fiabilidad de las pruebas, aplicando las máximas de la experiencia y atendiendo a su sana crítica para la formulación de la resolución. La parte considerativa de la sentencia de primera instancia se identificó un rango de calidad muy alta. En la parte resolutive de la sentencia de primera instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte resolutive, se aplicó el principio de congruencia en donde su resolución lo dicto de acuerdo a la pretensión expuesta en la pretensión. La parte resolutive de la sentencia de primera instancia se identificó un rango de calidad muy alta. 2) Sentencia de segunda instancia En la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte expositiva, se puede percibir, que el juzgador revisor tuvo una adecuada formalidad en el encabezamiento, pues se evidencia quien es la parte quien formula el recurso impugnatorio como también los fundamentos del apelante En la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte considerativa, existe un pronunciamiento sobre las pretensiones planteadas, así puede afirmarse que si hay una respuesta al petitorio, se fundamentó con una norma sustantiva y con el uso de la doctrina, por o tanto tiene respaldo jurídico. Se ha especificado los fundamentos de la decisión, es decir se aplicó el principio de motivación. La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se identificó un rango de calidad muy alta. En la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte resolutive, las que se cumplen con mayor frecuencia, el juzgador revisor tuvo que aplicar el principio de congruencia, la congruencia se refiere a la relación necesaria entre las pretensiones de las

partes y la decisión, y no a los argumentos que se utilizan en los fundamentos de la decisión. La parte resolutive de la sentencia de segunda instancia se identificó un rango de calidad muy alta. (pp. 102-103)

Soto (2022) a través de su investigación despidos incausado y fraudulento desarrollados por la jurisprudencia constitucional y sus implicancias en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición laboral en el Perú cuya metodología aplicada de tipo dogmático exploratorio, Enfoque de la investigación cualitativo documental, dado que el estudio se basa en el análisis y la interpretación de documentos normativos nacionales y algunos internacionales cuyo Objetivo general Establecer que los despidos incausado y fraudulento desarrollados por la jurisprudencia constitucional repercuten en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición laboral en el Perú arribando a las conclusiones: 1) El despido incausado y el despido fraudulento, tienen naturaleza constitucional, al haber sido creados por la jurisprudencia emitida por el T.C. como máximo intérprete de la Const. al haber sido construidas sobre la base de los artículos 22° y 27° de la Const. en aras de proteger el derecho de los trabajadores a no ser despedidos sino por causa justa 2) Los despidos incausado y fraudulento definidos a la fecha por el T.C. repercuten en la tutela jurisdiccional efectiva, dado que ésta última no se traduce en puridad en efectiva al no existir una línea jurisprudencial constitucional uniforme ni precedente vinculante alguno emitido por el máximo intérprete de la Const. frente a los aspectos sustantivos y procesales de los despidos antes señalados, generando que el propio T.C. y la C.S.J.R. cuando dilucidan la existencia o no de este tipo de despidos, emitan pronunciamientos disímiles e incompatibles con sus propios criterios, incluso hasta inmotivados 3) A la fecha, los tipos de despido son por un lado los que tienen fuente jurisprudencial como es el caso del despido incausado y el despido fraudulento, y por otro los que tienen fuente legal como son el despido arbitrario que a su vez puede ser por no haberse expresado causa o no poderse demostrar dicha causa en juicio, nulo y el derivado de los actos de hostilidad. Los que tiene fuente jurisprudencial son los que han sido desarrollados por la jurisprudencia del T.C. a partir del cual se obtiene el restablecimiento de la relación laboral, los que tiene fuente legal son los que están previstos en el D.S. N° 003-978-TR – TUO del D. Leg. N° 728 y que generan el derecho a una

indemnización por despido arbitrario, salvo el caso del despido nulo que genera el restablecimiento de la relación laboral y a elección del trabajador en lugar de la reposición, la indemnización por despido en etapa de ejecución de sentencia, sin menoscabo de los demás derechos generados por la nulidad del despido como el pago de las remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios entre otros 4) Existe plena vinculación entre la configuración del despido incausado y fraudulento y la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición laboral, pues si los aspectos sustantivos y procesales de los despidos antes señalados no se encuentran plenamente definidos por la jurisprudencia constitucional incluso a través de un precedente vinculante, no podemos sostener la existencia de tutela procesal —efectiva, pues frente a reglas no definidas, se emitirán decisiones contradictorias e inmotivadas en clara afectación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición en el trabajo, sea en sede constitucional u ordinaria. 5) Con relación a las posiciones que ha adoptado la doctrina y la jurisprudencia laboral y constitucional respecto de la carga de la prueba con relación a los tipos de despido, se ha evidenciado que la doctrina no resuelve de modo alguno éste tema e incluso ni lo estudia, y la jurisprudencia se inclina vagamente en el sentido de que la carga de la prueba de la existencia del despido incausado y despido fraudulento le corresponde al trabajador. Claro está que de manera expresa no se señala de modo alguno, pero es la tendencia jurisprudencial laboral y constitucional. (pp. 226-228)

Velasquez (2021) Pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, años 2018-2020 responde metodológicamente a un enfoque cualitativo a un nivel descriptivo y teniendo como objetivo general describir las características de los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, publicados del 2018 al 2020 llegando a las siguientes conclusiones: 1) se ha identificado que existen pronunciamientos casatorios divergentes en las casaciones publicadas desde el 2018 al 2020 en materia de reposición laboral por despido 15 fraudulento. 2) Según lo investigado y en lo relacionado a la demandada Adecco, es discrepante por parte de los jueces supremos respecto a los límites de la facultad de dirección que tiene el empleador en las labores ordinarias, pues se le otorgó al trabajador un promedio de cuatro días para poder trasladarse

desde Chiclayo hasta la ciudad de Lima para que pueda continuar con sus labores, plazo que para algunos magistrados es diminuto y para otros no lo es. Así a la vez se ha considerado por algunos jueces que la demandada conocía de la ruptura del contrato con su cliente, por lo que debió comunicarlo en ese acto y no esperar más de dos meses, justamente cuando finalizaba dicho contrato, para comunicar del cambio de sede y proseguir con la relación laboral con sus trabajadores; así como detalles relacionados a su nueva situación laboral. 3) Cuando se demandó al Midis, en los casos identificados en la presente, si bien se dio cumplimiento al precedente Huatuco de no incorporar al trabajador porque su ingreso no fue meritocrático, se tiene posiciones distintas en cuanto a si se ordena que el juez de primera instancia reconduzca el proceso para que el demandante solicite la indemnización respectiva por despido arbitrario o bien se declare en forma directa que le corresponde la suma indemnizatoria, cuyo monto se liquidará en ejecución de sentencia. 4) Los pronunciamientos divergentes identificados han sido resueltos por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social, donde han intervenido determinados magistrados para decidir sobre los recursos extraordinarios planteados; se ha caracterizado el sentido de ciertos pronunciamientos que han sido divergentes en cada modalidad mencionada, donde no habría uniformidad en el resultado esperado por los justiciables, ello en mérito a una tutela jurisdiccional efectiva. Los magistrados han mantenido su posición, en cuanto participaron en dos o más casaciones sobre el mismo hecho. 5) Asimismo, se realizó un proceso descriptivo de los pronunciamientos divergentes en cuanto a criterios interpretativos de la norma, incluso en el caso Adecco, las pretensiones postuladas fueron las mismas y la sucesión sistemática y fáctica de los hechos fueron también los mismos. 6) Las infracciones normativas invocadas, por las partes que acceden al recurso casatorio, han estado relacionadas con la falta imputada al trabajador y lo decidido en las instancias ordinarias. Al llegar a la instancia suprema, estas infracciones fueron resueltas en sentidos distintos o consecuencias no uniformes, en virtud que los pronunciamientos fueron divergentes, como el caso de la justificación 16 o no del despido en el caso Adecco. Lo que ha generado que algunas casaciones sean declaradas fundadas y otras infundadas, teniéndose en estos casos al empleador como casacionista en cada uno de ellos; de la reconducción del proceso o la concesión en etapa casatoria del monto de indemnización en el caso Midis. 7) Así también, se han encontrado criterios no uniformes en cuanto a la

aplicación del principio de inmediatez, si bien queda claro que no existe un tiempo adecuado al respecto; pues se considera en forma sistemática los hechos circundantes y su impacto en la falta laboral, lo cual no es expresamente aplicado en otros pronunciamientos. Así mismo en cuanto a la gravedad de una falta, es decir, si se acredita la existencia de un hecho infractor que da lugar al despido, la proporcionalidad de la sanción o gravedad del hecho, podría colegirse que, si el empleador despide a un trabajador por una situación no considerada grave, se configuraría una ruptura fraudulenta al actuar también la empresa con ánimo perverso. 8) En la presente investigación, se han descrito las características de los pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, donde a la vez se han encontrado posiciones divergentes en modalidades de ruptura del vínculo laboral en forma fraudulenta como despido con ánimo perverso, relacionado a valor interpretativo del ius variandi; despido con vulneración del principio de tipicidad, relacionado a interpretación de la parte considerativa del precedente Huatuco; despido con ánimo perverso relacionado a vulneración del principio de inmediatez; y la consideración del criterio de proporcionalidad en la imputación de un despido fraudulento (pp. 73-75)

2.1.3 Antecedentes locales

Benites (2020) mediante su tesis Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento y pago de beneficios sociales, en el expediente n° 00381-2016-0-2001-jr-la-01, del distrito judicial de piura – piura. 2020 cuya metodología aplicada Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal, alcanzando un objetivo general determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 17 N°00381- 2016-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de piura –piura. 2020 arribando a la conclusión la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento y pago de beneficios sociales, en el Expediente N° 00381- 2016-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura – Piura – 2020, fueron de rango muy alta y muy alta, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes aplicados en el presente estudio.

(Cuadro 7 y 8) (p.114)

Sosa (2020) en su obra *Despido por injuria y faltamiento de palabra en las redes sociales: un análisis jurisprudencial* cuyas conclusiones arribaron: 1) El inciso f) del artículo 25° de la LPCL ha tipificado como falta grave que justifica el despido del trabajador los actos de injuria y faltamiento de palabra que se cometan de manera verbal o escrita en contra del empleador, sus representantes, personal jerárquico u otros trabajadores. No obstante, no existe pronunciamiento judicial vinculante que fije parámetros resolutivos cuando esta causal se configure por medio de redes sociales. Por tanto, los órganos jurisdiccionales laborales deben analizar la controversia delimitando con claridad el alcance de los derechos involucrados como: el derecho a la intimidad, el derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor y buena reputación del empleador y/o de sus trabajadores o representantes, con la finalidad de garantizar una mejor tutela y evitar el abuso del derecho, 2) Una cuestión especialmente relevante es la del tipo de despido invocado en la demanda (arbitrario, fraudulento, nulo, incausado), en tanto cada uno de ellos conlleva a un razonamiento jurídico distinto y a distintas consecuencias: pago de indemnización o reposición en el empleo. En la práctica, muchos trabajadores alegan la existencia de un despido nulo o fraudulento con la única finalidad de obtener la reposición a su centro de labores, sin acreditarse los elementos de análisis que dan indicios de la comisión de estos despidos. (pp.80-81)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Proceso abreviado laboral

2.2.1.1 Concepto

Fernandez (2016) precisó este proceso pretende en reducir la cantidad de los actos procesales únicamente a los que sean necesarios para lograr los fines del proceso, buscando así hacer realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal, todo ello dirigido a resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible. Concentra en una sola Audiencia tanto la Conciliación como el Juzgamiento, lo que en el proceso ordinario laboral se produce en dos audiencias (p.18)

De la misma manera por Carranza; M; Lopez M (2023) de acuerdo a lo estipulado en el artículo 1° y 2° de la NLPT, reconoce la competencia por materia de los juzgados de trabajo, en la cual se ventilarán las pretensiones que se dan en el proceso abreviado laboral, tales como, pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 50 Unidades de Referencia Procesal (URP), cuyo valor para el 2022 es de 460 soles. Así como, se ventilará la reposición cuando ésta se plantee como pretensión principal. Dichas pretensiones personales de servicio son de naturaleza laboral, formativa o cooperativista. Siendo así, en el proceso abreviado laboral se podrá tratar los procesos de pago de liquidación de beneficios sociales, pagos de beneficios truncos, modalidades formativas laborales o sindicales, etc (p.61)

Por ejemplo, Urbina (2020) mejor el desarrollo de este tipo de proceso, es necesario dejar claro cuáles son las materias llevables por esta vía. En este sentido, hay que dejar claro que los Juzgados de Paz Letrado, por excelencia desarrollan este tipo de proceso; sin embargo, de acuerdo a las pretensiones materia de juicio, el Proceso Abreviado Laboral puede desarrollarse de igual manera en los Juzgados Especializados Laborales(p.78)

2.2.1.2 Característica del proceso abreviado laboral

Ortega (2019) destaca al proceso abreviado laboral así por la naturaleza de sus pretensiones incoadas, las cuales se desarrollan en plazos más cortos que los del proceso ordinario laboral. Se procura la eliminación de actos innecesarios y, en esa línea, de acuerdo con el principio de concentración, celeridad y economía procesal, los actos procesales que comprende se realizan en un solo momento (audiencia única), a diferencia del proceso ordinario laboral (p.13)

Cosa similar por Fernández (2016) donde sostuvo :

- Es un proceso célere, eficaz.
- Se estructura bajo una Audiencia Única.
- La carga de la prueba, con sujeción a las reglas especiales de distribución de la carga de la prueba.
- Concluidos los alegatos el juez emite su decisión en forma inmediata.
- La demanda debe incluir el monto total del petitorio así como cada uno de los

extremos

que la contienen.

- Si el monto del petitorio no supera las 10 URP, el demandante comparecerá sin abogado; si superara esta cifra y hasta 70 URP es facultad del juez comparecer con el letrado
- La oportunidad para ofrecer los medios probatorios por los actores procesales es en la demanda y sólo de manera extraordinaria se ofrecerán aquellos referidos a hechos nuevos o conocidos y obtenidos con posterioridad.
- Por su naturaleza del presente proceso, rápido, y eficaz se ventilan los casos de despido por afectación al ejercicio de la Libertad Sindical como el despido nulo, despido incausado y despido fraudulento cuando se postula como pretensión principal única (pp. 20-21)

2.2.1.3 Principios del proceso abreviado laboral

Para el autor Talavera (2016) ha conceptualizado aquel lineamiento dirigido al ejercicio justo correcto aplicación de las normas jurídicas, con el fin de efectivizar soluciones en las controversias y encaminar una interpretación de las leyes establecidas. La importancia de los alineamientos del derecho del trabajo se funda cuya función principal se configura en la organización de las relaciones laborales con arreglo distinto a otras normas del derecho (pp.53-54)

Cosa similar por los autores Hermenegildo- Narbaiza (2018) que los principios del Derecho del Trabajo son a criterios básicos que pueden estar positivizados o no, cuya finalidad orientan al operador del derecho, inspiran o determinan la creación, interpretación e integración de normas; constituyendo de esta manera la esencia del derecho del trabajo y siendo un distintivo respecto de otras ramas del derecho (p.31)

Cabe agregar Mariscal (2013) Los principios del Derecho del Trabajo, pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia y obedecen a la inspiración de la justicia social, de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador (p.65)

Por ejemplo Gonzales (2020) En este ámbito los principios también son una regla particular jurídico - laboral, que permite una relación adecuada entre el empleador y el empleado para un buen desempeño entre ambos sujetos (p.18)

Finalmente los postulados del Derecho del trabajo son —aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas‖ (Exp. N° 0008-2005-PI/TC, Fundamento N° 24)

2.2.1.3.1 Principio Protector

En primer lugar, el Principio Protector está enmarcado constitucionalmente en su art. 27 precisándose bajo imperio de la ley lo cual ampara al trabajador un adecuado resguardo contra el despido. En resumen, el estado prioriza la situación laboral del trabajador frente al despido (Tejada, 2021))

De la misma manera, Del Roso (2020) afirmó conceptualmente es la identificación de la parte más débil de la relación laboral y el otorgamiento de una serie de derechos para compensar esa desigualdad y de los que no puede disponer ni aún con su propio consentimiento (p.11).

Moreno (2023) manifestó un rasgo del principio protector se fundamenta de manera tuitiva y evita la desigualdad en las relaciones laborales. En resumen la subordinación del trabajador hacia el empleador, donde este último tiene el poder de decisión en cuanto a la remuneración, sanción, fiscalización, etc (p.43-44)

En resumen, el principio protector se encuentra establecida en tres subpostulados —in dubio pro operario‖, la aplicación de la norma más favorable‖ y —la condición más beneficiosal.

2.2.1.3.2 Principio indubio pro operario

A causa de lo afirmado por Cárdenas-Moglia (2008) es aquel criterio donde el juez aplica a escoger varios sentidos de la ley siempre que sea a favor del trabajador (p.14)

Hay que mencionar, además el informe Temático N.º 32/2010-2011 sostenido por Valverde-Torres (2011) es aquel postulado de rasgo tuitivo, inherente y distinto de otras disciplinas jurídicas. En consecuencia, preside una producción entre normas del derecho del trabajo, que materializan una hiperactividad absoluta y también en la producción interpretativa y de aplicación (p.3)

Dentro de este mismo contexto el principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de —norma‖ abarca a la misma constitución, los tratados, las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. (Exp. N° 0013-2002-AI/TC)

2.2.1.3.3 Principio norma más favorable

Serkovic (2016) ha precisado dicho principio en mención que dada una situación de hecho regulada por la coexistencia de dos normas, así sean de distinto rango, debe preferirse la más favorable al trabajador. (p.1)

Esta regla como afirmó Cárdenas-Moglia (2008) debe optarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aún cuando ésta no corresponda según el principio clásico de la jerarquía de las normas (p.17)

Chávez (2006) ha indicado se aplicará esta regla cuando haya un conflicto entendido como divergencia en consecuencia cuando dos normas regulan un mismo hecho de forma opuesta, así en determinados casos y bajo cierta circunstancia, se deberá aplicar la norma que otorgue más derechos a la parte más de la relación laboral (p.34)

2.2.1.3.4 Principio condición más favorable

Es aquella que tiene por objeto amparar al trabajador en sus derechos ya consolidados y que, de no existir este principio, podrían verse afectados, en situaciones críticas, por normas menos beneficiosas que considerarían derogada la anterior reglamentación, con sus respectivos

derechos más beneficiosos. Impone la prohibición de disminuir las condiciones laborales de un trabajador o grupo de trabajadores por alguna de las fuentes del derecho. Cárdenas-Moglia (2008)

Chávez (2006) definió como aquel que permite optar por la interpretación que más beneficios otorgue al trabajador. Opera cuando una norma es oscura y tiene varias interpretaciones. Así, no se admitirá como un principio que ayude a valorar las pruebas otorgadas por el trabajador de los hechos ocurridos, tampoco como regla de interpretación de un contrato de trabajo sino sólo en caso de duda pero que esta no pueda deducirse bajo otros mecanismos interpretativos. Se aplicará tanto al trabajador concebido individualmente como a la organización sindical. A la vez también para interpretar actos y hechos normativos es decir tanto normas expedidas por el órgano correspondiente del estado, como las normas profesionales. (p.27)

Dentro de la línea jurisprudencial internacional por la Corte Constitucional Colombiana, y que este Tribunal comparte, la Corte explicó entonces que el principio de favorabilidad en materia laboral previsto por el artículo 53 superior no impide la modificación de la normatividad existente, incluso si la nueva regulación resulta menos favorable al trabajador, ya que este principio tiene otro sentido, pues hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que les sea más favorable (in dubio pro operario)¶

2.2.1.3.5 Principio de irrenunciabilidad

De modo la irrenunciabilidad como afirmo el autor Izaga (2018) es la prohibición de situaciones donde el trabajador por sus propias necesidades acepte o subyugue a condiciones propuesta del empleador y que consecuencia afecte sus derechos laborales (p.42)

De la misma manera por Reyes (2023) donde tiene como objetivo prohibir que el laborioso desista de sus derechos laborales que han sido contemplados por la Constitución y normas que se encuentren en su estado, con el fin de proteger sus intereses en la relación laboral(p.34)

Por ejemplo, tenemos el pronunciamiento de la Casación N° 2416-1997, taxativamente que la

irrenunciabilidad contemplada en la carta magna reconoce mínimamente que todo derecho del trabajador adquiere y goza indefectiblemente, mientras tanta indisponibilidad hace referencia a la posibilidad de que un derecho pueda ser objeto de negociación.

En resumen, la irrenunciabilidad de los derechos laborales del trabajador es de carácter inquebrantables y que han adquirido con el tiempo y la propia constitución ha reconocido como un derecho social.

2.2.1.3.6 Principio de continuidad

En primer lugar, el principio de continuidad va muy enlazado o se lleva de la mano con el principio de estabilidad laboral, pues la legislación de un país determinado se encuentra en la necesidad de velar por todos los derechos que posee el trabajador siendo este el eslabón más débil de la relación laboral, asegurando su prolongación laboral enmarcado al cumpliendo de las funciones encomendadas o atribuidas dentro del contrato de trabajo, evitando el cese de las mismas de una manera abrupta o que vulnere derechos y garantías reconocidos en una determinada legislación, teniendo como consecuencia que se proceda a la terminación del vínculo laboral (Barroso, 2023)

Paralelamente, la autora Gutierrez (2023) definió a la continuidad laboral implica que la relación entre un empleado y un empleador debe mantenerse de manera ininterrumpida, salvo por motivos justificados y de acuerdo con la normativa laboral. Esto abarca desde la contratación inicial hasta la eventual terminación del contrato, ya sea por decisión del empleador, del empleado o por causas ajenas a ambas partes (p. 23)

2.2.1.3.7 Principio de igualdad de oportunidades

Mattos (2023) compartió con la premisa en el caso 01513- 2017 corresponde que todos tenemos ser tratados igual, sin distinción de ninguna naturaleza, y que deben manifestarse también en la esfera de la administración pública (p. 40)

En otras palabras, por Alvarez-Cabrera (2020) tanto la carta magna del 93 en su art 26 numeral 1, así como su predecesor del 79 art. 42 concordancia con convenio 111 de la OIT que esta tajamente prohibido todo acto discriminatorio de cualquier índole, con ocasionar algún perjuicio en el acceso e igualdad a un trabajo (p.12)

Por ejemplo, la igualdad de oportunidades se ve reflejado también en la jurisprudencia constitucional- laboral emitido en la sentencia 008-2005-PI, donde el colegiado desde un sentido estricto exige al Estado o particulares sobre aquellas conductas no permitidas que acarrear ser perjudiciales y denigrantes dentro y fuera del vínculo laboral o al acceso a un puesto de trabajo.

2.2.1.3.8 Principio de la realidad o veracidad

En primer orden a este postulado significa en la discrepancia entre lo sucedido en la realidad y los documentos; en consecuencia, deberán preferirse a este primero donde prima en el campo de los hechos (Horna 2021 p.92)

De igual manera lo expuesto por Aldaz (2017) frente una discrepancia entre lo hechos acontecidos y las documentales, en consecuencia, preferirse a este primero donde permitan obtener una certeza o falsedad (pp.17-18)

Seguidamente Rubio (2008) nos manifestó la implicancia de este principio frente a un conflicto de naturaleza laboral constitucional, se deberá resolver como punto de inicio en los sucesos que vinculan a las relaciones sociales de manera objetiva como se producen, de tal manera, en descartar la desnaturalización o sesgo que las formas jurídicas empleadas produzcan sobre ellos. (p.155)

Por ejemplo, en el caso 1944-2002 ha precisado el tribunal supremo ante un conflicto de hechos y los propios documentales, optar a este primero donde prima la realidad de los acontecimientos.

2.2.1.3.9 Principio de razonabilidad

En primer orden, la razonabilidad entendida por Chuctaya – Nina (2024) el propósito del funcionario en cuanto a sus responsabilidades es evaluar la falta, imponer sanciones o establecer limitaciones a los administrados en relación con los actos de gravamen nombrados. Esto debe ajustarse a la capacidad asignada y mantener la proporción necesaria entre los medios utilizados y los propósitos públicos, con el objetivo de garantizar que respondan a lo esencial para el disfrute de su comunidad (p.10)

Continuando esta idea, lo expuesto por Ortiz (2021) reconoció como resultado de la necesidad de que las decisiones de la administración no solo sean una respuesta a una etapa mecánica e irrazonada de la norma formal, sino más bien a la justicia y adaptación de lo resuelto (p 26)

En resumen, responde una exigencia de adecuación de toda medida limitativa o restrictiva a las circunstancias que la produjeron y a la finalidad que persigue para llegar a justificar si es racional la actuación de quien ostenta un poder. (Huanayque, 2017, 54)

2.2.1.3.10 Principio de dirección

Para precisar por Sánchez (2018) en la función principal del juez corresponde en llevar adelante el proceso en todas facetas o etapas, a la misma vez permite en vigilar todo acto procesal de las partes, así como la dilatación del propio proceso, siempre cuando soliciten ante el magistrado una aclaración (p 43)

A la misma vez, evidencia una activa y efectiva actuación del propio magistrado conllevando a un rol principal sin alterar principalmente el orden o rango procesal que lo vinculan (Rivera, 2018 p. 20)

Por ejemplo, el caso 00023-2005-AI/TC nos aclara en la figura del juez adquiere el poder-deber conforme a ley en mérito al principio de razonabilidad con la finalidad de prevenir y controlar la actividad y actuaciones procesales por las partes a fin de no obstruir, efectivizar y promover una solución lo cual son los pilares del proceso.

Esto confirmó a lo expuesto por Mosquera (2016) señaló el rol protagónico que debe asumir el juez de la causa, se debe procurar que el mismo no se limite a observar la actividad procesal de las partes, sino que es aquél quien la debe encaminar hacia el resultado del proceso (p 27)

2.2.1.3.11 Principio de impulso de oficio

Una vez iniciado el proceso el deber principal del Juez es impulsar al proceso, sin que sea necesario intervengan las partes e invoque su continuidad del proceso (Castillo-Zelada 2021 p 35)

Cosa similar, lo afirmado por Soto, (2020) donde el juez tiene el deber de cumplir de acuerdo a su competencia evitando demoras innecesarias que afectan a los sujetos procesales los mismos que buscan un derecho reclamado y culminado con la controversia (p 11)

Finalmente, la autonomía del operador jurisdiccional es sinónimo del deber de agilizar los procesos, sin la invocación de las partes (García 2011 p. 20)

2.2.1.3.12 Principio de economía

Desde la perspectiva por Barzola (2014) definió este postulado para una mejor solución para el conflicto se logre con el menor esfuerzo, tiempo y costo posible. En resumen, este postulado tiende evitar esa pérdida de tiempo, de esfuerzos y de gastos.

En este sentido por Castillo-Zelada (2021) indicó al proceso que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin (p 52)

En cuanto a lo dicho por Contreras (2021) manifestó al proceso judicial debe ser resuelto sin necesidad de extender los actos procesales, con el menor costo económico, y en la menor cantidad de tiempo, sin embargo, tenemos que en la realidad los procesos judiciales pueden tardar cuanto menos dos o tres años (p 62)

El principio de economía en materia laboral, Paredes (2014) se pretende es reducir menos

actos procesales a fin de evitar mayor tiempo, gastos y esfuerzos (p 58)

En resumen, en vinculación con este postulado se hallan:

1. Principio de celeridad
2. Principio de concentración

2.2.1.3.13 Principio de celeridad

Taboada (2022) precisó que está orientado a que los jueces realicen las actividades procesales de manera diligente y dentro de los plazos establecidos, respetando el derecho de los justiciables a un plazo razonable, valiéndose de los principios de dirección e impulso procesal de oficio a cargo del juez (p 67)

Asi mismo por Barzola, (2014) señaló buscar la rapidez de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos (p 33)

Esto confirma a lo expuesto anteriormente por García (2019) donde la celeridad del trámite, procura que el proceso avance de manera rápida pero segura y que no se detenga por ninguna circunstancia, es por ello manifiesta a través del principio de economía procesal. (p 43)

2.2.1.3.14 Principio de concentración

Antaya- Galindo (2023) principio encuentra su lógica en la necesidad de aglutinar toda la actividad procesal en pocos actos a efectos de lograr que estos no se dispersen, con ello se pretende contar con un proceso ágil (p.35)

Dentro de este contexto Soto (2020) precisó en cuanto al desarrollo del proceso es que debe realizarse dentro del menor número de actos procesales sin perjuicio de la normal regularidad procesal de todos los actos. Es concentración en la medida que algunas veces y según la naturaleza del proceso en una sola audiencia se realizan varios actos como sucede por ejemplo en la actuación de los medios probatorios, audiencia en la que se ejercita la declaración de parte, la declaración de testigos, y la pericia (p 25)

La concentración como principio que todos los actos procesales se realizan a través de una sola audiencia conforme al tiempo se requiera, sin necesidad que la propia audiencia no se mínima ni extensa (Cornejo 2021)

2.2.1.3.15 Principio de inmediación

La postura de las autoras Gomez-Perez (2023) definió al principio de inmediación viene a ser el contacto directo y sin intermediarios que se da entre el juez y sujetos del proceso, mediante el cual aprecia la conducta de cada uno y las pruebas aportadas por estas partes, se actuar de manera directa con el objeto de formarse una apreciación más nítida del conflicto y, a raíz de dicha claridad, contar con mayores elementos que le permitan dictar una resolución justa, habiendo sido comparada con la necesidad de que el médico de diagnóstico tenga contacto directo con el enfermo (p.60)

Dentro de este contexto Molero (2022) manifestó a este principio donde el Juez debe tener intervención directa en la actuación de las pruebas, tales como la confesión, la testimonial, pericia, inspección judicial, etc. para así formarse una convicción plena de los hechos y, de esta manera, expedir un fallo justo(p 31)

Cabe finalizar por Valdez (2021) donde la inmediación implica donde el juez tiene trato directo con los sujetos procesales y con la pruebas y además de ello se tiene a la judicatura su forma de percibir los medios probatorios ofrecidos por las partes, si se trata de cosas el mismo juez debe de verificarlas y si trata de personas el mismo juez debe de oírlas y observarlas (p 19)

2.2.1.3.16 Principio de gratuidad

Mendez (2022) precisó la principal consecuencia de este principio es el no pago de las tasas para acceder al aparato judicial, es decir, de las costas que se puedan establecer por las disposiciones administrativas del Poder Judicial. De otra forma se estarían alentando situaciones de verdadera injusticia y desigualdad material. (p 31)

Agregando a esta idea por Caceres (2020) precisó este principio se indica que el acceso al

servicio de justicia es gratuito, con excepción del pago de costos, costas y multas establecidas.
(p 23)

Finalmente, Valladares (2016) están orientados a las personas que dentro del proceso judicial son los más débiles frente al poder económico que puede ostentar el empleador (p 35)

2.2.1.3.17 Principio de socialización del proceso

Este principio se vincula con los deberes y obligaciones del magistrado, de prevalecer la igualdad de las partes, sin ningún favoritismo y que no atente a la dignidad de la persona, la mismas que puede acarrear una grave afectación al propio proceso y su fallo (Caceres 2020)

Esto confirma la socialización en los procesos laborales a lo señalado en el artículo III de su Título Preliminar del 29497 donde los jueces laborales deben prevenir ciertos actos diferenciales entre las propias partes e invocar una mayor respeto y legalidad a fin que no agraven el proceso o su fallo y alcanzar a una justicia armoniosa de los mismos intervinientes.

Por ejemplo, la jurisprudencia constitucional a precisado referente a este principio donde: El Estado Social y Democrático de Derecho, como alternativa política frente al Estado Liberal, si bien asume los fundamentos de éste, le imprime funciones de carácter social; su pretensión es que los principios que lo sustentan y justifican tengan una base y un contenido social. Ello porque en este modelo de Estado, los derechos del individuo no son excluyentes de los intereses de la sociedad, pues la realización de uno no puede ser sin el concurso del otro. Se trata, pues, de un tipo de Estado que procura la integración social y conciliar los legítimos intereses de la sociedad con los legítimos intereses de la persona, cuya defensa y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 10 de la Constitución) (Fund. 4 Exp..N° 0048-2004-PIITC)

2.2.1.3.18 Principio de juez y derecho

Caceres (2020) donde por medio del principio en mención se establece como obligación del Juez la aplicación del derecho que corresponda al proceso, así éste no haya sido alegado por parte o haya sido expresado de manera equivocada; precisando que dicha facultad no faculta

al juez ha otorgar más de lo pedido y/o sustentar su decisión en hechos diversos de los que han sido manifestados por las partes. (p.68)

Guerrero-Alzamora (2018) afirmando dicho postulado vinculado al debido proceso lo cual implica que —toda individuo tiene derecho a ser juzgado por un Juez Imparcial, dicho principio regulado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución.

2.2.1.3.19 Principio de oralidad

La oralidad es entendida donde las partes requiere ser escuchada en audiencia ante el magistrado y materializado en acta sus pretensiones fuera lo invocado y presentado por escrito, sin obviar documentales ofrecidos (Contreras 2021 p.25)

Cifuentes (2024) resalto en cuanto a este postulado en donde todo proceso, puesto que sería beneficioso toda vez que este sistema busca efectuar la mayor cantidad de actos procesales en forma oral y en una sola audiencia se podría desarrollar la mayoría de etapas procesales de forma verbal, facilitando o aligerando la carga laboral de los órganos jurisdiccionales y emitir una pronta y cumplida justicia (p.41)

Cosa similar por Contreras (2021) definió al principio de oralidad señala y requiere al juzgador que base la resolución las controversias a partir de lo oído en juicio por encima de lo señalado de manera escrita, sin desconocer los medios probatorios documentales. (p.25)

Por ejemplo, la oralización en materia laboral no es absoluta, porque convive con la escrituración (Paredes 2014)

Esto confirma lo expuesto por Talavera (2016) a través de la audiencia se desarrollará a través de los alegatos, declaraciones de los intervinientes oralizados, la misma que se materializa en acta y agregándose a los demás documentales del expediente.

2.2.1.3.20 Principio de cosa juzgada

Prado (2023) declaró en cuanto a la cosa juzgada regulada en el Perú consiste en otorgar la

calidad de inmutable e irrevocable a las sentencias con el objetivo de que no se vuelva a repetir una misma controversia en otro proceso, dotando así a nuestro ordenamiento de seguridad jurídica y haciendo que los conflictos no se vuelvan interminables, a pesar de ello, no siempre se cumple con esa finalidad, porque como hemos apreciado en el desarrollo de este trabajo, existen procesos en los que se vuelven a analizar cuestiones ya debatidas previamente, que por el hecho de formar parte de la causa de pedir y no encontrarse en la parte resolutive de una sentencia, no son alcanzados por los efectos de la cosa juzgada, vulnerándose de esta forma los principios de economía y celeridad procesal, así como el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, ya que este al ser un derecho continente, no solo implica el ser escuchado por el órgano jurisdiccional, pues también conlleva otros derechos como el de la efectividad de las resoluciones judiciales, lo que no se estaría respetando en caso de volver analizar una cuestión ya dilucidada. Adicionalmente, nuestra legislación no ha establecido distintos tipos o clases de cosa juzgada, pero en la doctrina nacional se ha clasificado a la cosa juzgada en dos, en formal y material. La cosa juzgada formal radica en que una sentencia es inmutable dentro del mismo proceso, es decir el mismo juez no puede modificar ni volver a pronunciarse sobre el fondo porque ya fue resuelto; mientras que, la cosa juzgada material surte sus efectos fuera del proceso en el que se emitió sentencia, impidiendo que otro juez emita pronunciamiento en otro proceso (pp 95-96)

Por ejemplo, la cosa juzgada en derecho, se hace referencia a cualquier asunto que después de haber sido objeto de resolución de parte de los organismos judiciales, haya alcanzado el grado de sentencia por parte de los jueces de última instancia; cuestión que permite un nuevo juzgamiento entre las mismas partes de un mismo objeto, al existir una nueva demanda oponiendo cosa juzgada como excepción perentoria. (Maldonado 2017 pp.7-8)

2.2.1.4 Esquema del proceso abreviado laboral

Carranza; M; Lopez M (2023) precisó a la estructura del proceso abreviado laboral, está conformado por: traslado de la demanda y citación a audiencia única. Por lo que, de conformidad con el artículo 48° de la NLPT señala que, verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a. La admisión de la demanda b. El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días

hábiles; y, c. La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. Dicho esto, el primer paso es que el juzgador califique la demanda y si verifica que cumple con los requisitos formales y procedimiento que señala la ley, admitirá la demanda a trámite mediante una resolución a la que se le denomina —auto admisorio de la instancial. Posterior a ello, el juzgador emplaza al demandado para que conteste la demanda en el plazo acorde a ley, por lo que este acto implica el llamamiento con un plazo determinado, en la que se le cita a una persona a fin que comparezca en un proceso o cumpla con lo que se le mandare. (pp. 62-63)

2.2.1.4.1 Etapas del proceso abreviado laboral

Según el proceso ordinario laboral bajo los alcances de la nueva ley procesal de trabajo establece bajo el siguiente esquema:

2.2.1.4.1.1 Etapa postulatoria

Urbina (2020) señaló al acto postulatorio en la admisión y procedencia de la demanda, donde la misma autora estableció conforma a lo previsto por la normatividad civil. Por ello, en el artículo 16° se determinó que: —La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil. De forma similar, este lineamiento debe seguir la contestación de demanda. Mientras que para el caso de la actividad probatoria, según el artículo 21° de la ley: —Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. (p.75)

Rioja (1997) afirmó en esta etapa llamada postulatoria, donde los contendientes presentan al órgano jurisdiccional los temas que van a ser materia de argumentación, prueba y persuasión durante el proceso, sea porque se quiere el amparo de la pretensión o porque se busca su rechazo a través de la defensa

a) Presupuesto o condiciones procesales

La concepción expuesta por Baquero (2018) donde precisó: Si una condición de la acción fuera omitida o se hubiera presentado de manera defectuosa, el juez no podrá expedir sentencia respecto a la pretensión discutida debido a un defecto procesal que se lo impide (p.33)

Relacionan también esta figura jurídica con el pronunciamiento del TC en la sentencia 7632005-PA/TC donde la admisión a trámite, el juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado e interés para obrar (asimila voluntad de la ley-caso justiciable).

b) Legitimación y comparecencia en el proceso laboral

Cabrejo (2019) La legitimación es una cualidad que permite formular o contradecir un reclamo dentro de un proceso, que surge de la relación de titularidad que se pretende que existe con el derecho controvertido. En los procesos comunes, sean civiles, mercantiles, laborales, etc., la legitimación surge de esa relación de titularidad

.

Tovalino (2014) sobre la legitimación entendiéndose como la titularidad de derechos o intereses legítimos que se vean afectados.

Por otro lado Tovalino, (2014) entendiéndose a la comparecencia como aquel acto procesal por el cual una persona natural, jurídica y/o un patrimonio autónomo, por *intuitu personae* o a través de representante legal, acude y se presenta ante el órgano judicial con una demanda, contestación o cualquier otro escrito.

Dentro de este contexto por Tovalino, (2014) respecto a la ley 29497 estableciendo reglas especiales de comparecencia que tiene la intencionalidad de generarle mayor dinamismo al

proceso laboral. Agregando al comentario de la citada autora por lo que resulta novedoso a su antecesora norma procesal (26636) donde origina a la comparecencia a especial a los menores de edad y la comparecencia sindical.

Por ejemplo la comparecencia a menores de edad concordado con el artículo 51 de la ley 27337 –Código de los Niños y Adolescentes donde por regla general la edad mínima 14 años. Paralelamente la ley 29497 señala:

Artículo 8.1.- Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.

En segundo orden respecto a la comparecencia de los sindicatos conforme al art. 8.3 de la ley 29497 y supletoriamente al artículo 72 del decreto legislativo 295 precisándose este primero:

Artículo 8.3 .-. Los representantes de los trabajadores pueden comparecer al proceso siempre que formulen pretensiones relacionadas con la afectación de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad social y salud en el trabajo y en, general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios.

c) Demanda

Zamora (2014) describió este acto procesal a través por escrito y debe contener los requisitos y anexos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) la delimitación del monto total e individual de la demanda que integren el total y b) no se deben anexar los pliegos.

Podríamos decir que la demanda es toda petición formulada por las partes al juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés. Desde este punto de vista ninguna distinción cabe hacer entre la petición del actor que ejercita una acción o la del demandado que opone una defensa, porque en ambos casos se reclama la protección del órgano jurisdiccional fundada en una disposición de la ley. (Alsina, 1956. p. 23)

Por ejemplo Rioja, (2011) donde la demanda constituye el acto procesal postulatorio que contiene la pretensión procesal, y aún cuando dicho acto requiere como requisito de admisibilidad que en el petitorio (objeto de la pretensión) debe comprenderse la determinación clara y concreta lo que se pide, ocurre que la demanda (como mero acto de iniciación procesal) y la pretensión procesal (como objeto del proceso) constituye , un todo, que deben ser interpretados en el conjunto, ya que esta última categoría procesal se compone de los siguientes elementos: sujetos (actor y demandada), objeto (petitorio) y causa (fundamentación fáctica y jurídica) de ahí que el juzgador debe examinar la existencia de la pretensión desde el contexto de sus elementos afirmados en la demanda a efectos de fallar congruentemente con ella. (p. 475)

Por ejemplo, la demanda se regulariza a través del artículo 424 y 425° del decreto legislativo 768 se determinó que: —La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal.¶

c.1) Contenido de la Demanda: la pretensión y sus elementos

Santiago (2021) concluyó como aquel pedido u objeto con el cual nos presentamos ante el órgano jurisdiccional, es decir, se coincide en la idea de que la pretensión es lo que se busca que el órgano jurisdiccional, declare, reconozco, dilucide u ordene; siempre y cuando tal pretensión tenga sustento factico y normativo y sea acogida por el ordenamiento jurídico, lo que haga posible un pronunciamiento judicial al respecto(p.41)

Zumaeta (2014) aclaró respecto a sus elementos de la pretensión como:El petitorio donde es uno de los elementos de la pretensión procesal o también llamado por la doctrina petitum o petitio, que viene ser lo que se demanda, es el objeto de la pretensión. Los fundamentos de hecho viene a ser la narración de los hechos que han dado motivo al surgimiento del conflicto de interés con relevancia jurídica que lo ha llevado a recurrir al órgano jurisdiccional, pidiendo tutela jurídica efectiva al estado.Y finalmente la fundamentación jurídica, que viene ser el amparo de la norma sustantiva y regula la relación jurídica sustancial(p.89)

c.2) Descripción de demanda en estudio

Mediante escrito de demanda presentado a través de mesa de partes virtual con fecha 22 de

abril de 2021, el mismo que obra a folios 132 a 174, subsanada con fecha 20 de mayo de 2021 a folios 267, el Señor H., interpone demanda contra IMI DEL PERÚ S.A.C., solicitando como pretensión principal única su reposición en el cargo de mecánico por haber sido despedido fraudulento; más costas y costos del proceso.

d) Contestación de Demanda

Zamora (2014) nos detalla la contestación en la demanda en el proceso laboral se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio probatorio (igual que la demanda).

d.1) Descripción de contestación demanda en estudio

1. Que, no están discutiendo la comisión de un delito ya que este no es un proceso penal sino un proceso laboral en el cual lo que se analizan son infracciones de carácter laboral, y acá en la carta de preaviso y la carta de despido nunca se le ha imputado al demandante la causal del literal —cl del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728, que constituye el apropiamiento o el intento de apropiamiento de bienes del empleador, indicando que eso no ha ocurrido.
2. Que acá lo que al demandante se le han imputado dos (2) casuales, las 2 casuales del literal a) del artículo 25 de la LPCL, que son, por un lado, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, y por otro lado la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad.

2.2.1.4.1.2 Etapa saneamiento procesal

Garay-Guevara (2023) precisó al saneamiento procesal además de un deber del juez es la primera sentencia de contenido puramente procesal, que se pronuncia sobre la validez de la relación procesal entablada, a fin de evitar vicios en la actividad jurisdiccional, haciendo realidad los principios de economía y celeridad procesal (p. 49)

A la misma vez Vasquez (2020) preciso al saneamiento procesal es de suma importancia para evitar que el proceso carezca de algún presupuesto procesal que la invalide o este privado de

alguna condición de la acción, lo cual impida al juez resolver sobre el fondo de la demanda (p. 26)

2.2.1.4.1.3 Etapa conciliatoria

Sánchez (2014) definió la terminología de Conciliación proviene del latín — conciliatio cuyo significado acción y efecto de conciliar. Cabe agregar al referido autor el acto de conciliar consiste en componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos (p.32)

En cuanto a lo expresado por Rodríguez (2018) manifestó a esta Audiencia, el juez adquiere un protagonismo excepcional, un rol muy diferente al que desempeña en otras audiencias, en la cual cumple un rol de espectador. Siendo así, el Juez mantiene una participación activa en dicha audiencia, porque invitará a las partes a conciliar las pretensiones, y no sólo ello, sino que además será el facilitador en la audiencia para que las partes puedan llegar a una negociación, siempre a la luz del respeto de la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio (p.33)

E.4) Fijación de puntos controvertidos

Bautista (2021) definiendo a los puntos Controvertidos en el proceso civil pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la Contestación de demanda.

Uno de los rasgos importantes de los puntos controvertidos corresponde ser una técnica procesal, a realizarse por el juez de amplia apreciación de los elementos que conforman la relación jurídica procesal, advirtiéndose una justa causa, presencia del derecho, personería y cuestiones previas y/o excepciones.

Por ejemplo, la premisa señalada en el artículo 468° CPC (Primer párrafo) ha referido a la Fijación de los puntos controvertidos y saneamiento probatorio. Son expedido el auto de saneamiento procesal, las partes dentro del tercero día de notificadas propondrán al juez por escrito, los puntos controvertidos. Vencido este plazo con o sin la propuesta de las partes, el

juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo, según sea el caso, de los medios probatorios ofrecido.

a) Descripción de puntos controvertidos en estudio

1. Establecer si como lo sostiene la parte demandante en la exposición de su teoría del caso se configura un despido fraudulento el cese del actor por haberse imputado hechos falsos al trabajador. 2. Establecer si el cese del demandante habría acontecido por haber cometido las siguientes faltas graves: a) Incumplimiento de las obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y b) Incumplimiento de obligaciones laborales al haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo; todo ello relacionado a los hechos acontecidos el 18 de diciembre del año 2019, en que habría acontecido un supuesto hurto o apropiación ilícita de combustible en la embarcación —Lobitos Expressll. 3. En caso de acreditarse la existencia de un despido fraudulento, verificar si le asiste al demandante la eficacia restitutoria de la reposición en su puesto de trabajo como mecánico. 4. En caso de advertirse la comisión de las causas graves imputadas por la demandada, establecer si el cese del demandante habría acontecido por la comisión de las faltas graves previstas en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.1.4.1.5 Etapa de juzgamiento

Sánchez (2014) dentro de esta etapa se realiza las siguientes actuaciones:

- a) La etapa de confrontación de posiciones inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.
- b) Etapa de Actuación Probatoria 1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o hechos notorios 2. El juez enuncia la admisión de los medios probatorios referidos únicamente a los hechos que necesitan actuación probatoria. 3. Las pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, las cuales serán admitidas solo si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. 4. El juez toma juramento conjunto a todos los que

vayan a participar en esta etapa

Paredes (2014) sostuvo:

esta etapa regulada del artículo 44 de la Ley 29497, teniendo como objeto que cada parte actúe sus medios probatorios, para dar a conocer sus afirmaciones al juez con el fin de crear convicción sobre los hechos afirmados o negados, con el objeto de que pueda analizarlos de forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, tomando una decisión final en la sentencia. Además se realiza en acto único y concentra las etapas de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

Nuevamente Paredes (2014) explicó el desarrollo de la audiencia de juzgamiento donde se apertura con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas parte insisten, el juez declara la conclusión del proceso (principio de preclusión) si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

paredes (2014) desde su punto de vista esta etapa inicia mediante exposición oral de las pretensiones y fundamentos de hecho que argumentan. Luego, el emplazado a través de exposición oral en cuanto a los hechos y las razones procesales opuestas a la demanda.

a) Alegatos

Zumaeta (2014) los definió aquel acto donde las argumentaciones que formulan las partes, una vez, realizada las fases expositiva y probatoria, con el fin de tratar de demostrar al juzgador que las pruebas practicadas han confirmado los hechos afirmados y son aplicables los fundamentos de derechos aducidos por cada uno de ellos, por lo cual aquel deberá acoger sus respectivas pretensiones al pronunciar la sentencia definitiva.

Becerra (1978) definió son argumentaciones jurídicas tendientes a demostrar al tribunal la aplicabilidad de la norma abstracta al caso controvertido, con base en las pruebas aportadas por las partes.

2.2.1.4.1.6 Etapa Decisoria

Lopez (2019) manifestó esta etapa donde el magistrado puede optar por una de las pretensiones planteadas fundamentadas y probadas durante el desarrollo del juicio. Es por ello resulta ser el acto procesal más relevante y casi razón de ser del proceso.

En mención a lo anterior el cual representa a esta etapa es mediante la sentencia como afirmo Zapirain (2017) definió como aquellas resoluciones que pone fin al litis o controversias en materia laboral en primera instancia y las que decidan los recursos frente a ellas; Las segundas, aquellas contra las que no cabe recurso alguno bien por no preverlo la ley, bien porque, estando previsto, ha transcurrido el plazo legalmente fijado sin que ninguna de las partes lo haya presentado, adquiriendo así la autoridad de cosa juzgada (art. 207 LEC)

2.2.2 La Prueba

2.2.2.1 Concepto

Molero (2022) desde su perspectiva donde la mejor forma de descubrir la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho es a través de la prueba. Esta es entonces la demostración de una afirmación o de la existencia de un hecho o de una cosa. (p.28)

A la misma vez Atancuri-Guerrero (2021) manifestó a la prueba como instrumento de conocimiento, es una concepción objetiva, mientras que la segunda, la prueba como instrumento de persuasión, es una concepción subjetiva. La primera se basa sobre información verificable; mientras que, la segunda, depende de los aspectos subjetivos que primen en el juez, estos serán los determinantes para la toma de la decisión, bastará persuadirlo, independientemente de la existencia de elementos objetivos sobre los hechos, por tanto, la decisión podría caer fácilmente en la arbitrariedad.

Esto confirma lo dicho por Bazan (2019) en donde la prueba como la actividad desarrollada por las partes ante el órgano jurisdiccional en el proceso laboral, que tiene por finalidad que

este alcance la convicción de certeza sobre unos determinados datos objeto de controversia; convicción a la que se llega unas veces por reglas legales y otras por la valoración racional, razonable y razonada (p.35)

2.2.2.2 Objeto de la prueba

Paredes (2014) desde su apreciación en cuanto al objeto de la prueba en el NLPT que son los hechos, en rigor, se refieren o debe referirse a que el objeto de la prueba son datos como verdaderos o falsos.

Paralelamente por Sandoval (2007) consideró son objeto de prueba los controvertidos y por eso, los aceptados por las partes están fuera de prueba. También se exceptúan de prueba los hechos sobre los cuales recae una presunción legal.

Por ejemplo tenemos sobre este punto en el caso 4831-2005 donde *“el derecho a la prueba apareja la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la Constitución y las leyes reconocen, los medios probatorios pertinentes para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor (...) Constituye un derecho básico de los justiciables producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento tienen el derecho de producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa*

2.2.2.3 Diferencia entre prueba y medio prueba

Molero (2022) desde su perspectiva donde la mejor forma de descubrir la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho es a través de la prueba. (p.28)

En cambio los medios de prueba, están orientados a la verificación de afirmaciones a cargo del juez, quien deberá determinar que lo que las partes han averiguado fuera del proceso y han afirmado dentro de este, entonces estas resultan manifestaciones concretas y dan pie a ser valoradas con las debidas garantías procesales que inspiran el debido proceso, para tal efecto

la prueba se encuentra protegida por los principios del título preliminar del nuevo ordenamiento jurídico (Cubillas 2019 p.35)

2.2.2.4 Principios de la prueba

Sanchez – Machuca (2022) precisó principales postulados a. Legitimidad de la prueba.- Significa que la obtención de la prueba debe realizarse conforme a ley. b. La libertad de la prueba.- —La libertad de la prueba se sustenta en la regla de que todo se puede probar y por cualquier medio, salvo las prohibiciones y limitaciones que nacen de la Constitución y el respeto a los derechos de la persona que se consagran. c. La inmediación.- Significa el conocimiento inmediato de la prueba por el juez con intervención de los sujetos procesales. La inmediación, la oralidad y concentración de la actividad probatoria dinamizan el nuevo proceso, lo hacen más ágil y permiten mayor seguridad al juzgador ejercicio correcto y legítimo de la potestad jurisdiccional, La publicidad del debate.- La prueba se analiza y se discute en el juicio de manera pública, salvo los casos exceptuados la propia ley empero, siempre será pública cuando se trate del juzgamiento de un funcionario público. e. La pertinencia de la prueba.- Significa que las pruebas que se soliciten o se ofrezcan o se actúen en el proceso deben guardar pertinencia con los fines del proceso y en especial, con lo que es objeto de prueba. Las pruebas deben de conducir a establecer la verdad sobre los hechos, La comunidad de la prueba.- El esclarecimiento de la verdad en el proceso exige que todos los elementos de prueba existentes en la causa penal, sin atender a que sujeto procesal los propuso u ofreció, debe ser de conocimiento común de todos los sujetos procesales. g.- Actuación de prueba de oficio como caso excepcional.- La actividad probatoria la realiza por las partes que participan en el proceso. El Juez evalúa las pruebas para decidir y se admite por excepción, las pruebas de oficio, es decir, las ordenadas por el Juez(pp 60-61)

a) Principio de unidad de la prueba

Cabe precisar por Huertas (2016) entendiéndose aquella reunión de pruebas a fin sean valorados de modo individual, lo cual enlaza con los principios sansa crítica y motivación; la misma donde el magistrado llegado a una conclusión con la comunión de pruebas en el proceso (p.47)

b) Principio de comunidad o adquisición de la prueba

Nicholls (2013) consiste en que, una vez aportadas las pruebas por cada una de las partes ya no hacen parte de quien las promovió, sino que hacen parte del proceso.

Por ejemplo, una prueba admitida y practicada en el proceso: en su virtud, el juez puede valerse de cualquier prueba para fundar su resolución, con independencia de cuál de las partes sea la que la ha aportado al proceso y del efecto, positivo o negativo, que tenga para la aportante”. (Cabanés 2012 p. 25)

En resumen, lo expresado por Cusi (2014) en donde: —consiste en que los actos, documentos, medios probatorios e información brindados a través de las declaraciones que han proporcionado las partes se incorporan al proceso. En consecuencia, los instrumentos presentados con la demanda u otros escritos dejan de pertenecer a las partes y en adelante pertenecen al proceso como instrumento público del órgano jurisdiccional. p. 25)

Cusi (2014) afirmando este principio que: —consiste en que los actos, documentos, medios probatorios e información brindados a través de las declaraciones que han proporcionado las partes se incorporan al proceso. En consecuencia, los instrumentos presentados con la demanda u otros escritos dejan de pertenecer a las partes y en adelante pertenecen al proceso como instrumento público del órgano jurisdiccional. p. 25)

c) Principio de contradicción de la prueba

El Colegiado Constitucional ha sostenido que el derecho de defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra⁴. STC 00013-2010-PI/TC

Cusi (2014) sostuvo todo procedimiento probatorio debe desarrollarse garantizándose a cada una de las partes la razonable oportunidad de conocer, discutir y oponerse a la prueba ofrecida por su contraria, asegurándose, que ningún elemento podrá ser tomado en consideración, sin que antes haya existido concreta chance de fiscalización, o de oposición por la contra parte

procesal de lo cual se desprenden importantísimas consecuencias, inclusive en el campo de las garantías jurisdiccionales, puntalmente en garantizar el cumplimiento del debido proceso legal.

d) Principio de ineficacia de la prueba ilícita

Jaramillo- Estrada (2012) refiriéndose a que toda prueba ilícita es una prueba prohibida, por cuanto el juez o tribunal le está vedado su admisión y valoración como elemento probatorio.

Prosiguiendo esta definición de prueba prohibida donde nuestro ordenamiento jurídico una prueba será considerada prohibida cuando se obtenga mediante la violación directa o indirecta de algún derecho fundamental, mas no de los derechos de rango legal o infralegal sentencia No. 00655-2010-PHC/TC

e) Principio de la oralidad

Paredes, (2014) esta directriz establece la convivencia entre la escrituración y la oralidad se denomina protocolización según el cual las actuaciones se verifican en modo verbal, pero dejándose constancia escrita de las mismas.

Acevedo (1989) opinó este principio propicia al juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra.

f) Principio de la originalidad de la prueba

Chicolino-De Luca (2018) precisó porque ayuda a determinar, considerar y valorar, a los efectos de la demostración de los hechos, solamente aquellos medios de prueba que resulten más idóneos para tal fin.

g) Principio de la carga de la prueba

Diaz(2019) a través de su tesis la carga probatoria en los procesos de indemnización por accidentes de trabajo y el principio protector del trabajador y de seguridad jurídica donde definió la carga probatoria le asiste a cualquier persona que es parte de un proceso judicial, y

que desea probar los hechos que alega en su pretensión. Agrega durante la relación laboral se parte de la premisa que el empleador se encuentra generalmente en mejores condiciones que el trabajador en determinadas circunstancias, que se traduce en las inversiones a la carga probatoria o presunciones especiales preestablecidas en la nueva ley procesal del trabajo; pero ello no es óbice para establecer como regla general que la carga probatoria solamente le compete al empleador (pp. 49-50)

Bazan (2019) el demandante tiene la carga probatoria, pero si este no puede probar, bastan los indicios expuestos, para que esta carga sea suplida por el empleador. En el caso de que este último no pueda demostrar la falsedad de lo que se le imputa, se verá perjudicado, pues se tomarán como ciertos los indicios aportados por el demandante, quien no probó fehacientemente los hechos. En este sentido, se buscaba paridad en el proceso, pero se generó una nueva desigualdad, en contra del empleador. (p.50)

Por ejemplo la legislación chilena, la carga probatoria se basa en el principio de favorabilidad probatoria. Chile a diferencia de la compilación legislativa en materia laboral peruana tiene el Código de Trabajo, pero este ha sido sustituido parcialmente por la Ley 20087, de fecha 3 de enero de 2006; en su libro V. —Esta modificación consistía en reglamentar la tutela en la protección de los derechos fundamentales denominados —inespecíficos‖ o no laborales y creando una regla especial de la prueba que beneficia al trabajador‖

h) Principio inversión de la carga

Guerrero (2021) afirmó a la inversión de la carga de la prueba, también conocido como distribución o redistribución de la carga de la prueba se produce una vez que la persona trabajadora, ha demostrado la existencia de la relación laboral, convirtiéndose así en obligación del demandado probar el cumplimiento de las obligaciones patronales; esto ocurre debido a que el derecho laboral es protector, forma parte del derecho social, en virtud de que no existe igualdad entre las personas empleadoras y trabajadora, pues el primero, puede incluso tener ventaja para la obtención de la prueba, es el único que puede presentar algunas de las pruebas que reposan en sus manos o empresa, además tiene ventaja económica, por ello, se considera a la parte trabajadora como la parte débil y en desventaja, que merece protección

(p.6)

Cosa simila por Cerron (2020) precisó y destacó a la inversión de la carga probatoria en el marco del nuevo proceso laboral bajo los alcances de la Ley N° 29497 no garantiza que la presunción de laboralidad sea un instrumento tutelar de los derechos de los trabajadores, ergo, su imperiosa prescripción en la norma no es tal, no obstante, el cuerpo normativo que regula las relaciones laborales obedece a una aproximación en donde las partes de un vínculo civil - que se pretende laboral- tengan las herramientas más pragmáticas a fin de acreditar sus alegaciones, en el particular caso, el reconocimiento de un vínculo laboral. Como es de advertirse, la expresa consagración de la presunción de laboralidad -que se entiende relativa- carece de un complemento sustancial normativo como es la determinación de recurrir a otros elementos probatorios. En ese sentido, la inversión probatoria en el proceso laboral constituye un medio necesario, empero, su aplicación es deficiente por los defectos acaecidos en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, lo cual motiva que los jueces laborales expresen pronunciamientos jurisdiccionales endebles y hasta contradictorios (p.6)

Finalmente, Paredes (2014) nos precisa la NLPT lleva a cabo una alteración de la carga de la prueba mediante presunciones legales, invirtiendo la carga de la prueba desde aquella, la parte activa, que en principio debía soportarlo, a la parte pasiva que no debía probar nada. Además una de las más importantes manifestaciones de la inversión de la carga de la prueba la encontramos en el artículo 23.4 literal

i) El principio del favor probationes

Rodríguez, (1995) nos formula:

Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los

hechos del proceso. (p.168).

De manera puntual al expediente N° 2558-2001-Puno considerando donde:

El derecho a la prueba tiene por finalidad lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional, si éste no valora o toma en consideración los citados resultados probatorios, está frustrando aludido derecho, convirtiéndolo así en garantía ilusoria y meramente ritualista (Jurista Editores, 2016)

2.2.2.5 Valoración y apreciación de la prueba

Tal como prevalece dicha premisa conforme al artículo 197 CPC donde todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión

Tantaleán - Verastegui, (2019) la interpretación del principio de prueba escrita afirmando Si bien el juez tiene libertad para valorar o apreciar los medios de prueba, ofrecidos, admitidos y actuados adecuadamente en el proceso, de acuerdo al grado de convicción que le ha podido generar; sin embargo esta libertad no es ilimitada, sino por el contrario tiene que efectuarse una valoración aplicando su razonamiento lógico, basada en las reglas de lógica, sana crítica y las máximas de la experiencia que sea adaptable al caso

a) Sistemas de valoración de la prueba

Rodríguez, (1995) nos expone:

Este sistema al valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley.

Taruffo, (2002) en su corolario señala: —La prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de

prueba

Por ejemplo el Supremo Tribunal no está impedido de revisar la actividad procesal en materia de la prueba cuando se ignoran hechos relevantes en la controversia como ha sucedido en el presente caso, lo que configura la afectación del derecho al debido proceso del impugnante (...)" (Exp. 2434-2010-Del Santa)

a.1) El sistema de la tarifa legal

Rodríguez (1995) exponiendo: .

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría

El art. 197º del D.L 295 donde todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión

a.2) El sistema de valoración judicial

Córdova, (2011) cuyo significado la sana crítica, viene a ser una fórmula legal para entregar al ponderado arbitrio judicial la apreciación de la prueba.

Es muy similar al de la valoración judicial o libre convicción, como le llama Taruffo (2002), en éste sistema se propugna que el valor probatorio que estime a determinada prueba, lo realice el Juez, hallándose éste en el deber de analizar y evaluar las pruebas con un criterio lógico y consecuente, sustentando las razones por las cuales le otorga o no eficacia probatoria a la prueba o pruebas.

a.3) Sistema de la sana crítica

Quelal (2021) mediante su tesis la sana crítica como concepto jurídico indeterminado para la

admisión de la prueba nueva en el código orgánico general de procesos definiendo la sana crítica, más que una figura objetiva, termina siendo una especie de guía muy relativa, pero que irónicamente, de su —buena aplicaciónl dependen decisiones relevantes del administrador de justicia, entre ellas, la de aceptación o no de la solicitud de una prueba nueva. Para que el administrador de justicia pueda juzgar en base a la prueba admitida (p.17)

2.2.3 Medios probatorios

2.2.3.1 Concepto

Pimentel (2023) Por medio de los medios probatorios, la verdad de los sucesos es encontrada por el juzgado y apoyado en este resultado, obtiene la convicción de que será útil como soporte a su decisión (p.53)

Por ejemplo, dentro de medios probatorios, dependiendo de cuál se trate son aproximaciones a la realidad del caso concreto y si no todos estos conducen a este acercamiento de manera clara y segura, es indudable que estos medios probatorios también van a producir diferentes grados de convicción. Empero, como sabemos que el proceso constituye en el fondo un acto de probanza de los supuestos facticos que han traído las partes, tenemos que crear en el juzgador un grado de certeza o convicción respecto a los hechos planteados, lo que hace que resulte indispensable lo siguiente: Que el umbral de certeza más allá de la conocimiento sobre la información que aparezca en el proceso se asuma como verdad para efectos jurídicos y antes de ello dicha convicción no adquiera una atmósfera de verdad, entonces no tendrá consecuencias jurídicas, sin perjuicio de que el límite probatorio sea diferente en las diversas materias y las relaciones interpersonales (Pimentel, 2023, p.94)

2.2.3.2 Clases de medio probatorios

Castillo-Zelada(2021) distingue y clasifica los distintos tipos de medios probatorios establecidos en el CPCE entre típicos y atípicos(p.78)

a) Medio probatorio típico

Castillo-Zelada(2021) definió mediso probatorios **típicos** se regulan en el artículo 192 CPC entre ellos tenemos(p.78):

a.1) declaración de parte.- Castillo-Zelada(2021) denomina testimonio a la declaración de terceros y calificar de confesión a la declaración de partes(p.79)

a.2) **declaración de testigos** Castillo-Zelada(2021) Toda persona capaz, que haya presenciado un acto o hecho, tiene el deber de presentar su testimonio de lo acontecido, salvo que hubiera un impedimento, figura regulada en el artículo 222 en la norma procesal civil(p.79)

a.3) la pericia.- Castillo-Zelada(2021) definió a todo documento o escrito cuya finalidad responde en acreditar un hecho, estos documentos pueden ser públicos o privados, fotocopia, planos dibujos, fotografías, cintas cinematográficas, entre otros de similar naturaleza, regulado en el artículo 233 norma procesal civil(p.79)

a.4) La inspección judicial proceden cuando el Juez debe apreciar personalmente los hechos relacionados con los puntos controvertidos (p.79)

b) Medio probatorio atípico

Castillo-Zelada(2021) definió aquellos no previstos por el artículo 192 y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permiten lograr la finalidad de los medios probatorios, los que se actuarán y apreciarán por analogía con los medios típicos y con arreglo a lo que el Juez disponga(p.78)

2.2.3.3 Medio Probatorio en materia de estudio

a) La prueba documental

Manobanda-Cárdenas (2023) mediante su investigación la prueba documental frente al principio de contradicción en el código orgánico general de procesos, en Ecuador definiendo es el núcleo fundamental del mismo, y que tiene como finalidad única, dar una perspectiva clara de los hechos y las pretensiones de los sujetos procesales, y que, una vez practicada en audiencia oral, los juzgadores la consideren y alcancen el valor probatorio necesario, y la convicción necesaria para dictar una resolución (p.3)

Diaz (2015) definió como aquel documento que incorpora, enseña, expresa, constata; es todo objeto válido para probar un hecho; no solo puede ser escrito sino que en general es todo aquello que dé cuenta de un hecho y nos sea idóneo para producir efectos jurídicos en la

prueba, en una relación procesal y que tiene como finalidad perpetuar un hecho, un acto, o un pensamiento dentro del proceso satisfaciendo interrogantes; Cuando?, cómo?, dónde se practicó el acto?, ante quién se lo practicó?, et (p.63)

a.1) Prueba documental actuada en juicio

Documentales:

1. Aportado de Oficio: Fiscalía contra el Crimen Organizado de Piura
2. Documental: Carpeta Fiscal N° 01-2016

b) Declaración de parte

Vásconez (2020) manifestó a la declaración de parte tiene como fin lograr el reconocimiento de los hechos pasados de quien confiesa y surte como efecto demostrar la existencia de algún hecho o derecho, a este tipo de confesiones se la considera como prueba judicial (p.17)

b.2) Declaración de parte actuada en juicio

Declaración de la parte demandante:

El recurrente **H**, sostiene en su escrito de demanda básicamente lo siguiente:

1. Que, la fecha de ingreso del demandante a la empresa demandada fue el 16 de abril del año 2007 y la fecha de cese fue el 31 de marzo del año 2021 por motivo de despido fraudulento, siendo su tiempo de servicio 13 años y 11 meses, y su cargo durante todo su récord laboral fue de mecánico y su última remuneración mensual fue de S/1,853.88 en el mes de febrero del 2021.
2. Que, la empresa IMI DEL PERÚ S.A.C. le remite al demandante la carta notarial de pre despido de fecha 02 de febrero de 2021, imputándosele: i) el incumplimiento de las obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; y ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; amparados en los artículos 25 y 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR; por haber supuestamente cometido un delito cuyo proceso se

encuentra en trámite, y con fecha 31 de marzo del 2021 se le cursa la carta notarial de despido por la causal de falta grave.

3. Que, el contrato que ha tenido el demandante es indeterminado, indicando que el actor no ha cometido ninguna falta grave a las que hace referencia la carta de pre aviso de despido y la carta notarial de despido, y que, si bien se encuentra inmerso en una investigación fiscal, en la misma no se ha determinado aún la culpabilidad del demandante, preexistiendo el principio constitucional de la presunción de inocencia, por lo tanto, no existe ninguna causa grave para su despido fraudulento.
4. Que, no se configura legalmente la presunta causa justa de despido, de conformidad con lo previsto en el artículo 22° del TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, más aún hay una falta absoluta de precisión, determinación y tipificación en grado de certeza laboral, evidenciando una contravención al derecho de defensa del demandante
5. Que, como pretensión principal única solicita su reposición en el cargo de mecánico por haberse configurado un despido fraudulento; más las costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.
6. Que, el despido fraudulento lo están solicitando en base a que se le están imputando al demandante hechos que no han sido probados o hechos falsos para acreditar una supuesta falta grave que el demandante no ha cometido.
7. Que, el único hecho específico que la empresa demandada le atribuye al demandante es haberse apropiado el 18 de diciembre del 2019 de diésel de propiedad de la empresa, cuando él en realidad no estaba ejerciendo funciones en dicha embarcación, indicando que se encontraba otra tripulación que ya ha sido debidamente determinada a nivel de investigación fiscal

Declaración de la parte demandada.

La parte demandada sostiene:

1. Que, no están discutiendo la comisión de un delito ya que este no es un proceso penal sino un proceso laboral en el cual lo que se analizan son infracciones de carácter laboral, y acá en la carta de preaviso y la carta de despido nunca se le ha imputado al demandante la causal del literal —cl del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728, que constituye el apropiamiento o el intento de apropiamiento de bienes del empleador, indicando que eso no ha ocurrido.
2. Que acá lo que al demandante se le han imputado dos (2) casuales, las 2 casuales del literal a) del artículo 25 de la LPCL, que son, por un lado, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, y por otro lado la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad.
3. Que, el 18 de diciembre de 2019 se producen los hechos que son materia posteriormente de sanción, y en este aspecto hay que tener en consideración que en el cumplimiento de sus funciones el actor en el cargo de mecánico motorista tenía como funciones las siguientes: a) Era responsable de la recepción, control y consumo del diésel otorgado por la empresa para el cumplimiento de las operaciones, registrando sus consumos en los formatos establecidos por la empresa. b) Era responsable del cuidado de las herramientas, materiales y equipos asignados para el cumplimiento de sus actividades. c) Registrar las ocurrencias que se presenten durante las actividades diarias de la nave, en la bitácora de navegación; indicando que si el actor era responsable del diésel como mecánico motorista, cómo no iba a notar la ausencia de 3 tanques de diésel.
4. Que, acá nadie está diciendo que el actor de propia mano agarró el diésel y lo hizo bajo la modalidad 1 o bajo la modalidad 2, porque ese es un tema de discusión en sede penal, y acá en sede laboral lo que están diciendo es que el demandante incumplió sus obligaciones, ya que sus obligaciones eran las que ha descrito, no las cumplió, lo que a su vez supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ya que el demandante ni

siquiera fue diligente en informar de esta situación, y simplemente nunca dijo absolutamente nada y es tiempo después que la empresa lo descubre porque públicamente se descubre bajo el rótulo —los piratas del diésel en todos los medios inclusive en la página del estado peruano www.gob.pe pone ahí quienes son los responsables y qué ocurrió, agregando que entonces no es un hecho falso y que alguien haya creado.

5. Que, se continua con el procedimiento y el 22 de febrero del 2021 se le cursa al demandante la carta de pre aviso con todas las formalidades y el demandante el 08 de febrero ejerciendo su derecho de defensa hace sus descargos, y finalmente el 31 de marzo se procede con el despido.
6. Que, la parte actora esencialmente lo que trata es de cuestionar la formalidad, el procedimiento, trata de decir que se han incorporado hechos nuevos, pero nada que ver porque lo hechos son bastante claros
7. Que, posteriormente a ese hecho, la fiscalía ha realizado una investigación y en la Carpeta Fiscal N° 01-2016, la fiscalía a partir de su investigación concluye que el demandante sería uno de los responsables; indicando que ellos no están diciendo que porque la fiscalía lo declara responsable es responsable laboralmente porque ellos saben que el artículo 26 de la LPCL establece que lo que ocurre en sede laboral no tiene nada que ver con lo que ocurre en sede penal, de manera tal que puede ser responsable o no, pero en materia laboral cometió las infracciones, por lo tanto el despido es claramente justificado.
8. Que, nunca se ha dicho cuál es el hecho falso, indicando que el despido fraudulento es una modalidad que parte del ánimo perverso del empleador a partir de alguna causal.
9. Que, los hechos no los han creado ellos, sino que los hechos han sido investigados y son de dominio y conocimiento público, y según la tesis del demandante entonces ellos han conminado al estado, a los medios de comunicación y se han puesto de acuerdo

con ellos para crear esos hechos, indicando que los hechos no son falsos, que los hechos son reales y lo que está en discusión es si es justo o no es justo, pero eso no tiene nada que ver con que si es un despido fraudulento o no, eso más bien tendría que verlo con lo que es un despido arbitrario que es distinto.

10. Que, respecto a la creación de pruebas, nadie ha creado ninguna prueba, las pruebas están, indicando que si tienen un MOF que establece cuáles son las funciones y si tiene también que el demandante no ha cumplido con sus funciones, sería inaudito que alguien pretenda reponerse cuando claramente incumplió sus funciones y como consecuencia de ello se perdieron muchísimos galones de diésel.
11. Que, para entender el contexto señala que IMI del Perú celebra un contrato de tercerización con Savia, y a partir de ese contrato lo que hace es prestarle un servicio a través de su propio personal como lo establece la ley de tercerización, y es en la ejecución de ese servicio que el demandante incumple sus obligaciones, pero ellos no están diciendo que el demandante se apropió porque ese es un tema que se decidirá en sede penal, que ellos están diciendo que el demandante incumple sus obligaciones y evidentemente trasgrede los artículos 70, 73 y 84 del Reglamento Interno de Trabajo, que claramente establecen las faltas, las sanciones y los supuestos infractores.
12. Que, acá estamos, por un lado, ante un despido que es claramente justificado y, por otro lado, estamos ante hechos que de ninguna manera constituyen despido fraudulento, más aún porque la causal de hechos falsos no es una causal de despido fraudulento.
13. Que, en los cuadros de asistencia de personal del día 18 de diciembre de 2019 8fecvha en la que ocurrieron los hechos) que el demandante estaba en la embarcación Lobitos Express, por tanto, hay un documento que el demandante estuvo ahí.

2.2.4 La sentencia laboral

2.2.4.1 Concepto

En primer orden interpretándose dogmáticamente a la sentencia como señalo Cavani, (2017)

como aquella resolución judicial que pone fin a la instancia o al propio proceso judicial cuyo contenido de forma expresa, exacta, motivada o razonada sobre la controversia en disputa, que en consecuencia declarando la restitución o exigencia de un derecho por la parte demandante, así como la obligación a cumplirse por la parte demandada.

Cosa similar lo dicho anteriormente, Cajas, (2008) entendiéndose como la voluntad de la magistratura en donde el juez aplicando la motivación y el derecho poniendo fin al proceso.

2.2.4.2 Estructura de la sentencia

En cuanto a la estructura de la sentencia se compone con los siguientes elementos: 1) consignación de los datos generales tales como nombre y apellidos de los intervinientes, nombre de juzgado, letrado, número de expediente, lugar y fecha; 2) razones preliminares de hechos 3) narración de los hechos aplicación de la norma en caso en concreto, pruebas probadas e improbadas ofrecidas en merito a la postura de cada parte procesal 4) el fallo o la decisión a resolver (Guerrero, 2018)

Sobre lo particular a la estructura de la sentencia en materia laboral se encuentra establecido por el art. 31 de la NLPT señalando los mismos elementos en el párrafo anterior.

2.2.4.3 Principios relevantes en el contenido de la sentencia

Entre las directrices que rigen a toda sentencia judicial son:

a) Principio de la motivación

El principio de motivación como señalo Pablo (2022) en referencia al caso 3943-2006-PATC entendiéndose como una garantía procesal donde todo justiciable accede frente al abuso de arbitrariedad la misma que no se halle justificada y razonada de forma deliberada del magistrado o juez, en perjuicio de los fines del proceso.

b) Principio de congruencia

Saldarriaga (2020) en donde la congruencia exige el cumplimiento de toda resolución judicial

o sentencia bajo los alcances de la razonabilidad entre los hechos expuestos por las partes y la aplicación del derecho, sin perjuicio del principio de legalidad ni contradicción (p.30)

2.2.4.4 Ejecución de la sentencia laboral

Nuestro marco constitucional ejerce en su art. 139 inc.2 invocando —ninguna autoridad puede (...) dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada

Ayvar (2020) es decir, en la ejecución de las sentencias no se busca la declaración de un derecho, sino satisfacer un derecho ya declarado precisamente por la sentencia que se pretende ejecutar; es allí donde queda establecida la eficacia de las decisiones judiciales, y el cumplimiento del derecho fundamental de acceso a la justicia o tutela judicial efectiva

2.2.5 Apelación en materia laboral

Esta figura procesal se halla bajo el aforismo—*tantum devolutum quantum appellatum*— lo cual implica que "el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad Quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso" ; de manera que, el Colegiado deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho y sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación, de lo contrario podría incurrir en los vicios de incongruencia clasificados en el considerando precedente. (Fund.. 5 CASACION. N°.2813-10. Lima)

En consideración a lo referido por Zumaeta (2014) a la apelación teniendo como —fin es revisar los posibles *errores in judicando*, tanto los de hecho como los de derecho, pero no se analizan in procediendo, que son reservados para el recurso de nulidad. (p. 355)

A la misma vez se consagra en el Artículo 32° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe: Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos: —El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación—. En resumen interpretando de este artículo que mediante este recurso impugnatorio la parte que no está conforme a la decisión judicial y puede interponer para revisión a fin que sea revocada o confirmada dicha resolución en

cuestión.

2.2.6 Relaciones laborales

2.2.6.1 Definición

Desde una perspectiva normativa, donde entendemos por relación de trabajo, a aquella que implica la prestación de un servicio personal, subordinado y remunerado⁵ (elementos esenciales). En el Perú, estos tres elementos tienen su regulación expresa en la legislación que se encarga de definirlos en los artículos 4 a 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR), en adelante LPCL. Al respecto, y con carácter general, se establece para que los servicios sean de naturaleza laboral, —deben ser prestados en forma directa solo por el trabajador como persona natural⁶ (artículo 5) ⁶. Asimismo, se señala que —constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición⁷ (artículo 6)

2.2.6.2 Presunciones y demás elementos que facilitan la prueba de la existencia de la relación laboral

Saldaña (2016) expone su teorema sobre la presunción donde el Derecho del Trabajo parte del reconocimiento en la existencia del vínculo laboral entre dos sujetos que se relacionan entre sí estructuralmente desigual, no solo económica, sino también jurídicamente, ya que un sujeto se subordina a otro aceptando acatar las instrucciones que se le den.

2.2.7 El contrato de trabajo

2.2.7.1 Definición

Zegarra (2022) donde definió al contrato de trabajo como acuerdos de partes, por lo cual una persona natural (trabajador), se obliga a prestar un servicio personal y directo a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo dependencia o subordinación, además de percibir una prestación económica (remuneración) (p.17)

Considerando que esta figura jurídica se define —*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado* (Fund. 4 del Exp.N° 01458-2010-PA/TC)

Mientras tanto Orrillo-Montenegro (2020) donde concluyo al contrato de trabajo es aquel que se celebra en mutuo acuerdo, en donde una de las partes llamado trabajador, pone a favor del empleador su trabajo en forma directa y subordinada a cambio de una remuneración, que puede ser en dinero o en especie (p.38)

Desde otro punto de la doctrina, para el autor Vilela, (s/f) lo define como acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa un trabajador, bajo dependencia direccional a cambio de una remuneración. (p.1)

Finalmente, García (2020) definió al contrato de trabajo, nace un acuerdo de voluntades, pero este debe manifestarse a través de un medio determinado, a este se le conoce como forma; cuyo contenido comprende la obligatoriedad de la forma escrita para algunos contratos de trabajo y la denominada presunción de la existencia del contrato de carácter laboral, aplicable en conjeturas de celebración verbal del mismo (p.13)

2.2.7.2 Sujetos del contrato de trabajo

More (2018) ha precisado en cuanto a los sujetos de la relación laboral son sólo dos: Ø El Empleador: Puede ser una persona natural o jurídica, que recibe los servicios del trabajador Ø El Trabajador: Es aquel que presta sus servicios al empleador a cambio de una remuneración (p.48)

Saldaña (2016) expone sobre los sujetos del contrato de trabajo tales son como: el trabajador y el empleador.

Nuevamente Saldaña (2016) definió al trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por ley para realizar el trabajo.

2.2.7.3 Elementos del contrato de trabajo

Zegarra (2022) Los elementos de una relación laboral son: a) Subordinación. Se refiere a la condición del trabajador, de estar sujeto a las disposiciones y directrices del empleador b) Prestación personal de servicios. Se refiere a la labor propiamente dicha, la misma que se sintetiza en tareas o funciones que va a realizar el trabajador en forma directa y exclusiva en beneficio del empleador, quien es el que le asigna dichas tareas. Remuneración. Viene a ser el derecho de recibir un pago económico, de libre disposición, como consecuencia del servicio prestado en forma subordinada y dependiente (p.21)

De la misma manera Garcia (2020) estableció en 3 elementos esenciales **1.La prestación personal del servicio** donde la acción de prestar servicios que emana del contrato de carácter laboral es personalísima, y por lo mismo no puede ser encargada a un tercero **2. La contraprestación remunerativa** esta retribución implica la responsabilidad que tiene el empleador de cancelar al trabajador una contraprestación, en su mayoría de carácter dinerario. Es decir, el contrato de carácter laboral es oneroso; aunque, en ocasiones puede presentarse la excepción que esta acción de prestar servicios se realice de manera gratuita. **3. La subordinación donde** la dependencia significa la existencia de mando, inspección y castigo que ejerce el empleador respecto de su trabajador, las cuales se manifiestan en la consumación del horario y jornada de trabajo, uso de uniforme, presencia de escritos que adviertan el acatamiento a las instrucciones vertidas por el empresario, así como la implantación de sanciones por haber incurrido en alguna falta administrativa de carácter disciplinaria, ajustable a los trabajadores subordinados, correspondencia que denoten el ámbito y horas de trabajo o funciones a realizar, etc. (pp.14-17)

Seguidamente More (2018) sostuvo que son: La prestación personal, la remuneración y sobre todo la subordinación. Ø Prestación Personal.- Se dice que dentro de un contrato de trabajo, la labor que realiza el trabajador es personal y directa, pues es él quien brinda su esfuerzo físico y lo pone a disposición de su empleador; la Remuneración.- Este elemento, es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido; consistente, pues en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador y que tiene carácter alimentario, ya que dicha prestación está referida a cubrir sus necesidades vitales y familiar y

finalmente la Subordinación.- Este elemento es aquella característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo, entendiéndose la misma, como la obligación que tendrá el trabajador para acatar las órdenes, instrucciones o directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se le contrató (p.49)

Por ejemplo Celestino (2017) refirió y demostró las características que suelen ir siempre de la mano de un contrato de trabajo: · El centro laboral: Cuando el trabajador realiza una actividad subordinada que le fue encomendada por el empleador en un lugar determinado impuesto por este último. · Jornada y horario de trabajo: Cuando la prestación de servicios realizada por el trabajador está supeditado un horario de entrada y de salida, realizándose de manera exclusiva a un sólo empleador. · Plazo de la prestación: Por el que se vendría a determinar si el vínculo laboral fue de naturaleza determinada o indeterminada. · Herramientas de trabajo: Cuando el empleador necesariamente brinda al trabajador los medios necesarios para que la prestación personal se lleve a cabo (p.12)

Esto confirma a lo expuesto por Chávez (2006) precisó La prestación personal es la obligatoriedad del trabajador a fin de prestar el servicio directamente e individual. Como segundo punto: La figura de la remuneración es el equivalente del pago a favor del trabajador por la actividad realizada y finalmente la subordinación sinónimo de dirección laboral en pocas palabra es la dependencia que tiene la parte empleadora en aquellas facultadas en dictar, ordenar y /o sancionar.

2.2.7.4 Formalidad del contrato de trabajo

Chávez (2006) nos afirmó: El contrato de trabajo a plazo indeterminado (no sujeto a plazo fijo) puede celebrarse por escrito o en forma verbal; en cambio los contratos sujetos a modalidad y otros de carácter especial se celebran en los supuestos y con los requisitos legalmente establecidos, es decir por escrito y con registro ante el MTPE. En todo caso, los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

Por ejemplo el artículo 72 del D.Leg. 728, cuyo precepto indica la formalidad de contratos de trabajo en este tipo de modalidad y que necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

2.2.7.5 El contrato de trabajo a plazo indeterminado

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° estipula que, —En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, asimismo menciona que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. En relación a este artículo se presume un contrato a plazo indeterminado con la sola existencia de dos elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y subordinación, sin embargo los contratos indeterminados son poco apreciables en la actualidad, ya que mayormente se ha optado por suscribir contratos modales y a tiempo parcial para evadir este tipo de contrato que resulta beneficioso para todo trabajador.

Gómez, (2007) sostuvo que los contratos de trabajo indeterminados de trabajo, son aquellos que, al ejecutarse presentan características que no corresponden a los criterios que definen a los contratos especiales o modales de trabajo, como la protección contra el despido arbitrario, jornadas reales de trabajo en vez de utilizar las legales, remuneraciones generalmente más altas, 21 fácil recurso a las libertades públicas colectivas: sindicación, negociación colectiva, huelga, participación , formación profesional continua, entre otros. (p.105).

2.2.7.6 Régimen laboral

a) Concepto

Ruiz (2019) sostuvo aquellas actividades vinculadas al personal con respecto a su situación laboral y las normativas correspondientes, tanto a nivel de derechos, actividades tentativas u opcionales y obligatorias con respecto a la naturaleza de dicho contrato; asimismo a lo vinculado a las labores específicas con respecto al tratamiento con respecto a la persona natural y jurídica (p.26)

Espinal (2000) opinó a los regímenes laborales deben entenderse como parte de un proceso directriz: La situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que van a regular los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo (p.9)

b) Clasificación de regímenes laborales

Malqui (2018) mediante su tesis el régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el decreto legislativo 728l precisó y distinguió existen tres regímenes laborales en el Perú, 1) Régimen Laboral Público (D.L. 276), 2) Régimen Laboral Privado (D.L.728) y3) Contratación Administrativa de Servicios (D.L.1057) – CAS (p.16)

b.1) Régimen laboral público

Beltrán (2013) sostuvo este régimen de contratación de personal en el estado está positivizado por dos dispositivos legales de gran importancia, el decreto legislativo n° 276, ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento, así como la ley n° 28175, ley marco del empleo público (p. 27).

Dentro de este contexto por Ruiz (2019) donde sostuvo la carrera administrativa está regulada por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público y su reglamento. El régimen laboral público administrativo establecido en esa ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios. La carrera administrativa es permanente y se basa en

los principios de que usualmente son conocidos por los interesados, o si es que tuviesen dificultades en conocer, ellos podrán sociabilizarse o conocer tanto sus ventajas, desventajas; o beneficios y situaciones controvertidas, las que pueden conocerlo mediante informaciones en línea (pp. 26-27).

b.2) Régimen laboral privado

Orozco (2019) Este régimen laboral, se orienta a establecer un régimen de igualdad de oportunidades de trabajo, que asegure a las personas el ingreso a un empleo que los resguarde ante el desempleo y/o subempleo (p. 42).

Malqui (2018) expuso este régimen La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones, Encaminado a instaurar un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que brinde la confianza, seguridad a todos los ciudadanos y el acceso a una trabajo útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. Se entenderá que existe una relación laboral ante la existencia de la prestación de servicios de forma directa y sólo por el trabajador como persona natural. Además se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios D.L. 728 Además, se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios prestados (remuneración) y existirá una relación de subordinación entre el empleador y trabajador (p. 17).

b.3) Régimen laboral CAS

Orozco (2019) también llamo Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS, normado por el Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 27 de junio de 2008, modificado en el 24 de noviembre de 2011 mediante Decreto Supremo 065-2011-PCM, este régimen laboral es de carácter especial – temporal. Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Todas las entidades del Estado pueden realizar contrataciones de personal bajo el régimen laboral 1057 – CAS, excepto las empresas del estado y los proyectos de inversión pública. En general, todas las entidades de la

administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública.

Malqui (2018) expuso este régimen al contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público que vincula a una entidad con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Tiene por finalidad garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública (p. 18).

2.2.8 Despido

2.2.8.1 Concepto

Alvarez-Cabrera(2020) definió es toda acción de anular un contrato de trabajo por decisión del empleador, en muchos casos la justificación no es suficiente(p.17)

Zapata (2019) definió El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada (p.29)

Arque (2017) manifestando al despido en dos situaciones:1) posición amplia o integral, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, contempla todas las causas en que la voluntad del empleador origine tal extinción. 2)posición restringida y limitada, que lo define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador, debido a la falta grave imputable al trabajador, esto es por incumplimiento del trabajador (p.33)

Huanayque (2017) definiendo conceptualmente al despido una forma de extinción de la relación laboral, solo puede afectar legítimamente los derechos fundamentales del trabajador cuando tiene una causa justa debidamente comprobada, caso contrario este despido sería uno arbitrario el mismo que debe ser proscrito por nuestro ordenamiento jurídico (p.21)

2.2.8.2 Causales del despido

Bautista (2019) precisó conforme al artículo 52 señala las causas de extinción del contrato de

trabajo, tales como:

1. El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley.
2. El cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

No obstante, el artículo 58 precisa que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Dentro de las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador, el artículo 59 señala: a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas; b) el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; c) la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes (p.32)

2.2.9 Despido fraudulento

En primer orden entendiéndose al despido fraudulento como aquella imputación o de situaciones inexistente con la finalidad de dar fin al vínculo laboral y que la mismas no se hallen reguladas o tipificadas (García, F; Da Silva, M (2019)

Cosa similar por Huaynaque (2017) el despido fraudulento cumple con el requisito de legalidad, por lo menos desde un aspecto formal, al imputar una causa de extinción de la relación laboral (art.16 de la LPCL), generalmente mediante imputación de falta grave, con el cumplimiento de las formalidades establecidas en la ley, pero que, al no contar realmente con una causa válida para la extinción de la relación laboral, termina convirtiéndose en un despido

arbitrario que carece de legitimidad, ya sea porque se ha efectuado el despido mediante afirmaciones falsas contrarias a la verdad de los hechos o no acreditadas, con fabricación de pruebas, de forma atípica, también si los hechos imputados no constituyen o no revistan gravedad suficiente para justificar la causa justa de despido, respondiendo únicamente a un capricho e interés del empleado.

Por ejemplo, el concepto de despido fraudulento establecido en el fundamento 15 de la sentencia Llanos Huasco, —(...) Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, y verificarse se ha aplicado en otras resoluciones, acompañada de alguno de los supuestos ya reconocidos o independientemente de ellos.

2.2.10 Responsabilidad

2.2.10.1 Concepto

Ormeño (2022) definió una situación que se genera como consecuencia de un evento dañoso en el ámbito de las relaciones que están reguladas por el marco civil, o sea, son los daños generados como consecuencia de la interacción social, esa interacción social, puede estar producida por los vínculos que tienen establecidos las personas, las empresas, los sujetos de derecho o por eventos en los cuales uno le ocasiona a otro una situación dañosa, y la fuente en ese caso es la ley, porque alguien se pone en una situación que genera un daño, y en el otro caso, lo que hay es un marco contractual cuya ejecución se incumple o se desnaturaliza, y eso ocasiona un perjuicio (p.82)

Reyes (2020) sostuvo a la responsabilidad civil, está comprendida como una institución mediante la cual se exige el resarcimiento de un daño a su responsable (p.52)

Cosa similar expuesta por Ojeda (por a que ve en ella la posición de desventaja del sujeto al que el ordenamiento jurídico transfiere la carga del daño privado mediante la imposición de su reparación; tal sujeto (responsable) sufre la reacción jurídica encaminada a colocar el daño a su cargo imponiéndole su reparación. La misma responsabilidad consistente en la sumisión a

tal reacción, en la necesidad jurídica de tenerla que soportar (p.15)

A lo expuesto por Zuzunaga (2020) confirmando que la responsabilidad civil responde a la necesidad de indemnizar el daño, y por tanto al interés de la sociedad de ver garantizados los derechos así lesionados, a su vez, tiene una función preventiva frente a futuros daños(p.13)

2.2.10.2 Función de la responsabilidad

Mora (2018) sostuvo partiendo a la doctrina peruana donde nos plantea la siguiente clasificación con respecto a las funciones de la responsabilidad civil: a) Función satisfactiva: respecto de la víctima al establecerse una reparación equivalente al daño causado. b) Función sancionadora: respecto del agresor trasladando el costo de los efectos del daño hacia él, mediante la obligación de indemnizar los daños ocasionados. c) Función preventiva: respecto a la sociedad mediante el deber jurídico de no causar daño a otro. d) Función distributiva: distribución de los costos ocasionados; se puede afirmar que es la función principal de la responsabilidad civil desde el campo del análisis económico del derecho. Por lo que se puede profundizar sobre las funciones de la responsabilidad civil, señalando que tiene como función la de prevenir situaciones lesivas de derechos; reparar los daños mediante el traslado de la carga económica al sujeto que los ocasionó y desaparecer el perjuicio del hecho dañoso mediante la reparación asignada al sujeto receptor del daño. Se entiende entonces que la Responsabilidad Civil debe estar guiada a prevenir daños que lesionan derechos o en caso de no lograrlo, indemnizarlos, colocando a la víctima en la posición en la que se encontraba antes del suceso dañoso(pp. 11-12)

2.2.10.3 Elementos estructurales de la responsabilidad

Flores (2022) precisó y destacó los elementos que son imputabilidad, antijuricidad, factor de atribución, nexo causal y daño, los cuales son aplicables en ambos regímenes de responsabilidad. (p.120)

De igual manera Mora (2018) ha desarrollado la estructura común de la responsabilidad civil; reconociendo como elementos o requisitos a los siguientes:

a) Elemento antijuridicidad o ilicitud

Trigoso (2021) Es toda manifestación, actitud o hecho que contraviene no sólo una norma prohibitiva, sino también la conducta que viola el sistema jurídico en su totalidad, en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico(p.26)

De igual manera la idea por Mora (2018) manifestó uno de los elementos fundamentales de la estructura de la responsabilidad civil tanto contractual como extracontractual, la doctrina peruana reconoce esto al señalar que el deber de resarcir los daños mediante una indemnización sólo surge cuando dichos daños fueron producidos por conductas que no se encuentran contempladas por el Derecho, por contravenir con una norma imperativa, los principios del orden público o las buenas costumbres (p.22)

Esto confirma por lo expuesto Flores (2022) donde la antijuridicidad no solo nace de una conducta calificada como delito, si no también puede constituirse por una conducta que no está permitida, sin que la misma llegue a considerarse como delito, por simplemente ser ésta una conducta no permitida por el derecho privado (pp. 23-24)

b) Elemento factor de atribución

Indigoyen (2020) definió al factor de atribución forma parte del análisis de imputabilidad, a través del cual se busca identificar al responsable del daño. Esto es, que su aplicación solo corresponde cuando previamente ya se haya realizado el análisis material, que refiere a la evaluación de la antijuridicidad, el daño generado y el nexo causal. De esa manera, el factor de atribución sirve para identificar la razón por la que se debe exigir al causante del menoscabo de la víctima que asuma el costo del mismo(p.165)

Esto confirma lo expuesto por Alvarez (2016) definió a los factores de atribución, se comportan como agentes determinantes para la imputación de responsabilidad civil, la doctrina ha estudiado a los factores de atribución en dos grandes grupos, los factores de atribución objetivos y los factores de atribución subjetivos; en las siguientes líneas se procederá a detallar esta tipificación (p.135)

Dentro de este contexto Della (2019) manifestó en cuanto a los factores de atribución nos ayudan a responder la pregunta ¿a título de qué responde? Para poder dar con el fundamento del deber de indemnizar. Estos criterios de imputación son dos: subjetivo y objetivo (p.28)

c) Elemento factor de atribución subjetivo

Della (2019) Cuando hablamos del factor subjetivo, nos referimos al dolo o culpa como criterios a analizar para atribuir la responsabilidad (p.29)

c.1) Dolo

Flores (2022) precisó conceptualmente al dolo se configura cuando la producción del daño ha sido fruto del actuar intencional, comprende el dolo directo (aquel dirigido a causar daño) y el dolo eventual (no se ejecuta para causar daño, pero el autor del hecho desdeña el perjuicio que causar) (p.145)

A la misma vez Della (2019) manifestó al dolo comprende la conciencia y voluntad del agente para causar el daño (p.29)

En resumen lo expresado por Alvarez (2016) el dolo es la inexecución deliberada de una obligación contractual, para la responsabilidad civil contractual; empero para la responsabilidad civil extracontractual será dolo aquel animus del sujeto determinante de la voluntad para causar daño (p.137)

c.2) Culpa

Della (2019) constituye en una contravención a un estándar de conducta, el comportamiento del —buen padre de familia, es decir el actuar del hombre diligente promedio. Este va a depender de la comparación que haya con ese estándar de conducta (p.29)

Seguidamente Flores (2022) nos manifestó a la culpa como la omisión de diligencia, comprende la imprudencia, la negligencia y la impericia, y se gradúa en culpa leve e inexcusable (p.145)

d) Elemento factor de atribución objetivo

Della (2019) nos manifestó al factor de atribución objetivo responde a título de riesgo creado. Esto se fundamenta en que la persona que realiza una actividad que le reporta un beneficio, se obliga a soportar las consecuencias de este, cuando origina una situación de riesgo a través de su actividad. Lo importante radica en que no se va analizar la conducta del sujeto, desde la perspectiva de si fue dolosa o culposa, sino que se responderá por la situación de riesgo creada (p.29)

e) Elemento el nexa causal

Este elemento como precisó Muñoz (2022) significa que el acto del obligado a indemnizar debe ser la causa, o una de las causas, de la producción del resultado dañoso. Dicho, en otros términos, entre el comportamiento del agente y el daño acaecido ha de existir relación de causa a efecto o de antecedente y consecuente, pues de lo contrario no existirá responsabilidad civil y no nacerá la obligación legal de indemnizar. El daño causado debe ser consecuencia de la conducta antijurídica o ilícita del autor para que se configure un supuesto de responsabilidad civil extracontractual. Sucediendo lo mismo en el campo de la responsabilidad civil derivada de la inejecución de obligaciones, ya que el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo (parcial, tardío o defectuoso) de la prestación debida por parte del deudor (p.77)

Dentro de este contexto Flores (2022) manifestó la existencia de una relación adecuada entre el daño y el hecho producido para estar frente a un supuesto de Responsabilidad Civil. No es causa cualquier condición del evento, sino aquella que es la idónea para determinarlo (p.143)

2.2.10.4 La imputabilidad

Según Muñoz (2022) preciso a la imputabilidad o capacidad de imputación es la aptitud del sujeto de derecho de ser responsable por los daños que ocasiona, situación que se presenta cuando el sujeto tiene discernimiento o es consciente de los alcances de sus actos (p. 64)

Dentro de este contexto Estrella (2009) definió como un fenómeno propio de la persona física, sin embargo ello no ocurre con la persona jurídica respecto a las cuales puede haber relevancia

con el único efecto de comprobar el concurso de la responsabilidad, por parte el agente que ha actuado en su nombre, dicho de otra manera la persona jurídica como persona ficta responde los hechos que han sido ejecutados por terceros (p.45)

2.2.10.5 El daño

Moya (2021) El término daño, proviene del latín *damnum*, que hace referencia a aquel malestar o incomodidad producto de una acción u omisión de la conducta humana. Desde la perspectiva jurídica, el daño, implica aquel menoscabo; deterioro o lesión de un bien o interés jurídicamente tutelado, en términos generales resulta ser una afectación en perjuicio de la esfera jurídica protegida de un tercero, ocasionando un agravio de contenido patrimonial o no patrimonial (p.18)

Dentro de este contexto Trigoso (2021) definió al daño como toda lesión o menoscabo de algún bien jurídico (patrimonial o extrapatrimonial) protegido perteneciente a una persona, que es causada por otra (p.28)

Finalmente Della (2019) precisó al daño, como la lesión parcial o total, ya sea en el ámbito patrimonial o extra patrimonial, que genera un agravio a los derechos de la víctima(p.30)

2.3. 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).

2.4. Hipótesis

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, en el expediente 000156-2021-0-3102-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana ambas son de rango muy alta y alta calidad respectivamente.

2.4.1 Hipótesis específicos

1. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado es de rango muy alta.
2. La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive

según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado, es de rango alta calidad

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Investigación de nivel descriptivo: La presente investigación en estudio abarca un nivel descriptivo tal como señaló Guevara et al (2020) cuyo objetivo es dar a conocer circunstancias, estados o actitudes predominantes a través de caracterizar de manera exacta actividades, objetos, procesos y personas (p. 171).

Paralelamente, lo manifestado por Hadi et al (2023) donde el investigador busca una mayor ampliación del conocimiento e intervención en aplicar a un hecho mediante una planificación principalmente frente a un hecho problemático y mejorarlo (p.33)

Investigación de tipo cualitativa:

la investigación de tipo cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa (hermenéutica) está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Diseño de investigación: No experimental- Transeccional

En primer orden Valdés (2018) es entendida al diseño de una investigación como aquella etapa o fase donde el investigador con la finalidad en comprobar en admitir o descartar la hipótesis planteada. Dentro de este contexto se estructurara una planificación lo cual se obtendrá y recolectara la información o datos a fin de dar o solucionar al problema investigado.

No experimental como afirmó Dzul (2023) como aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Transeccional Dzul (2023) precisó cuanto a la investigación se centra en analizar cual es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien en cual es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo, se utiliza el diseño transeccional. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

En resumen nuestro diseño está compuesto por conjunto de métodos que se usan para recolectar y analizar a la variable

3.2. Unidad de análisis

A la interpretación de Azcona et al (2013) a la unidad de análisis de manera representa a la delimitación del universo de otras aquellas entidades que se van a investigar.

De igual manera la unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio (Hadi et al 2023 p.67)

En cuanto a los criterios de selección de los procesos judiciales al que pertenecen las sentencias son: procesos contenciosos, con interacción de ambas partes, con aplicación del principio de pluralidad de instancias, concluidos por sentencia.

Nuestra unidad de análisis el expediente 00156-2021-0-3102-JR-LA-01 correspondiente al juzgado especializado de trabajo de Talara del distrito judicial de Sullana

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Variables. Como sostuvo Villasís-Miranda (2016) entendiéndose a la variable como a todo aquello que se mide, la información que se colecta o los datos que se recaban con la finalidad de responder las preguntas de investigación, las cuales se especifican en los objetivos. Su selección es esencial de los protocolos de investigación.

Nuestra variable es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento en el expediente 00156-2021-0-3102-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana- Sullana 2024

Operacionalización Viene a ser un proceso, se encuentra estrechamente vinculada al tipo de técnica o metodología empleadas para la recolección de datos, las cuales deben ser compatibles con los objetivos de la investigación y que a la vez que responden al enfoque empleado (Ferrer, 2013).

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La operacionalización de la variable se encuentra en el Anexo

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información

Técnica es aquel que se refiere a cualquier tipo de recurso que utiliza el investigador; para de esta manera poder allegarse tanto de información como de datos relacionados con el tema de estudio. por medio de estos instrumentos, el investigador podrá obtener información sintetizada, la cual podrá ser utilizada e interpretada en armonía con el marco teórico. todos aquellos datos recolectados están íntimamente relacionados con las variables de estudio y con los objetivos planteados (jiménez, 2015).

La técnica aplica a nuestra investigación responde a través de la observación definiéndose a esta técnica como señalo Velasco (2024) constituyéndose en observar, recopilar y registra al problema para su análisis. En consecuencia, la observación como herramienta principal en toda investigación; lo cual se sostiene el investigador para la obtención de datos.

Observación Fabbri (2020) mediante su artículo metodológico titulado las técnicas de investigación: la observación precisó ser aquel proceso cuya función primera e inmediata es recoger información sobre el objeto que se toma en consideración. Esta recogida implica una actividad de codificación: la información bruta seleccionada se traduce mediante un código para ser transmitida a alguien (uno mismo u otros). Los numerosos sistemas de codificación que existen, podrían agruparse en dos categorías: los sistemas de selección, en los que la información se codifica de un modo sistematizado mediante unas cuadrículas o parrillas preestablecidas, y los sistemas de producción, en los que el observador confecciona él mismo su sistema de codificación.

Análisis de contenido López (2002) a través de su publicación denominada el análisis de contenido como método de investigación el término «análisis» primeramente como «distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos», posteriormente, y en su segunda acepción encontramos que es el «examen que se hace de una obra, de un escrito o de cualquier realidad susceptible de estudio intelectual».

Instrumento es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos

alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

Por otro lado, Sierra et al (2019) a través de su artículo lista de cotejo definiendo como aquel instrumento que puede ser muy útil para evaluar ejecuciones, procesos y productos sencillos o complejos. Si bien hay un conjunto de pasos para construirlo, su contenido puede ser prácticamente infinito, dependiendo de los objetivos de aprendizaje.

Lista de cotejo: La Dirección de Educación Media Superior (DEMS 2019) Es un instrumento estructurado, que contiene una lista de criterios o desempeños de evaluación establecidos, en los cuales únicamente se califica la presencia o ausencia de estos mediante una escala dicotómica, es decir que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente, etc. Sirve para evaluar tareas, acciones, procesos, productos de aprendizaje, o conductas. (p. 4)

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (Anexo 4) éste se elaboró en base al marco teórico

3.5. Método de análisis de datos

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. (Anexo 5).

3.6 Aspectos éticos

En el presente investigación, titulado: calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y

jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00156-2021-0-3101-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana 2024, pretende alcanza los siguientes aspectos éticos:

- a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: su dignidad, privacidad y diversidad cultural. Vale decir nuestra investigación guarda plena reserva y respeto de los intervinientes del presente proceso judicial, así como promoción y cultura de los derechos laborales individuales y colectivos.
- b. Cuidado del medio ambiente: respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza. En consecuencia, nuestra investigación procura en erradicar el uso excesivo de residuos de hojas u otro recurso y aplicar nuevas tecnologías sostenibles para el cuidado ambiental.
- c. Libre participación por propia voluntad: estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica. Es decir, nuestra investigación amerita solucionar frente a esta problemática social.
- d. Beneficencia, no maleficencia: durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.
- e. Integridad y honestidad: que permita la objetividad imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.
- f. La aplicación de principio de legalidad y transparencia de la información recopilada a la presente investigación en mérito a su autenticidad de sus fuentes.

IV. RESULTADOS

. Cuadro 1: de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento

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	Medi	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Med	Alta	Muy		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					39
		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					
		Motivación de los hechos					X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							x		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Cuadro 1 revela la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango **muy alta**, porque su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad **muy alta**, **muy alta** y **muy alta** respectivamente

Cuadro 2: de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento

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 primera instancia	Parte expositiva	Introducción						X	7	[9 - 10]	Muy alta	31		
		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		18	[17 - 20]	Muy alta			
		Motivación de los hechos				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		6	[1 - 4]	Muy baja			
				X						[9 - 10]	Muy alta			
										[7 - 8]	Alta			
		Descripción de la decisión				X				[5 - 6]	Mediana			
								[3 - 4]		Baja				
								[1 - 2]	Muy baja					

Cuadro 2 revela la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta, porque su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad alta, muy alta y alta respectivamente

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados de la presente investigación, en el Expediente N°00156-2021-0-3102-JR-LA-01, tramitado en el Juzgado civil transitorio de Talara, perteneciente al Distrito Judicial de Sullana 2023, sobre reposición por despido fraudulento (Cuadros 1 y 2) determinando de muy alta y alta calidad respectivamente.

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado civil transitorio de Talara del Distrito Judicial de Sullana (Cuadro 1).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, respectivamente (Cuadros 1).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alto y alto, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes y la claridad y los aspectos del proceso;

Tal como afirma Guerrero, (2018) precisó los componentes de una sentencia tales como encabezamiento (nombre de las partes y sus datos, identificación de procurador y abogado, objeto del juicio, fecha, lugar y tribunal, jueces o magistrados, así como el ponente si es tribunal colegiado), antecedentes de hecho (en párrafos separados y numerados, exponiéndose las peticiones de las partes,

Dentro de este contexto se evidencia en primer orden la competencia a resolver la Litis en controversia en estudio ante el Juzgado Civil Transitorio De Talara tal como afirmo Masache (2019) precisando en cuanto a: 1) Los Jueces del Trabajo son funcionarios

competentes para resolver las demandas laborales en las que se alegue el despido intempestivo, y que éste no sea aceptado por el empleador, sin embargo, puede el Inspector de Trabajo de acuerdo al presente trabajo, efectuar todo el análisis probatorio de dicho acto, y emitir un informe que servirá al Juez de antecedente siempre que su valoración éste acorde con la ley y la aplicación de la sana crítica del Juez, 2) Asegurar que el rubro por despido garantizado en el art. 188 del Código del Trabajo se entregue al trabajador efectivamente en todos los casos. 3) Evitar que las relaciones laborales que cesen en sus efectos por despido intempestivo vulneren derechos de los trabajadores. 4) Prevenir que los trabajadores de manera abrupta pierdan el amparo de los efectos de la relación laboral por un acto arbitrario e ilegal del empleador (p. 55)

Sobre lo particular la demanda presentada reunió con los requisitos previstos en los artículos 13° y 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil supletoriamente. (auto admisorio - resolución 01 así como las pretensiones planteadas por la parte actora la reposición por despido fraudulento es por ello Gave (2021) el despido fraudulento se configura en torno al —derecho al trabajo], cuya vulneración se produce cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. Los despidos efectuados en aplicación de este precepto legal vulneran el contenido esencial del derecho al trabajo reconocidos en los artículos 22 de la constitución precisa su contenido esencial establecido que este implica dos aspectos. El acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (p.25)

A todo lo expuesto cumplió en su totalidad esta primera subdivisión parte introductoria de la primera sentencia de primera instancia acreditándose el órgano jurisdicción, la pretensión a tramitarse que representa 5 ítems o parámetros.

Por otro lado la sub división de la sentencia de primera instancia parte posturas de las parte que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte

demandada, y la claridad; mientras que 1: explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado

Los resultados obtenidos en esta parte de la sentencia de primera instancia se demuestra el desarrollo de los actos procesales tanto en etapa postularía a través auto admisorio de demanda (resolución 01) presentado por la parte DEMANDANTE, así corriendo en el emplazando a la parte DEMANDADO por el plazo de 30 días conforme a la 29497 (Escrito de contestación, ahora bien como señala dogmáticamente como sostiene Zamora (2014) describió este acto procesal a través por escrito y debe contener los requisitos y anexos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) la delimitación del monto total e individual de la demanda que integren el total y b) no se deben anexar los pliegos.

Agregando al análisis donde la parte DEMANDANTE evidencia su postura de su pretensión reposición por despido fraudulento tal como señala Huaynaque (2017) el despido fraudulento cumple con el requisito de legalidad, por lo menos desde un aspecto formal, al imputar una causa de extinción de la relación laboral (art.16 de la LPCL), generalmente mediante imputación de falta grave, con el cumplimiento de las formalidades establecidas en la ley, pero que, al no contar realmente con una causa válida para la extinción de la relación laboral, termina convirtiéndose en un despido arbitrario que carece de legitimidad, ya sea porque se ha efectuado el despido mediante afirmaciones falsas contrarias a la verdad de los hechos o no acreditadas, con fabricación de pruebas, de forma atípica, también si los hechos imputados no constituyen o no revistan gravedad suficiente para justificar la causa justa de despido, respondiendo únicamente a un capricho e interés del empleado. Cabe precisar también la presunta atribución falta grave contra el demandante (trabajador) en agraviuo de su ex empleador sin acreditar fácticamente ni jurídicamente donde se corrobora con actuaciones de oficio en la actuación de la Carpeta Fiscal N° 01-2016 donde no se evidencio la conducta dolosa del demantra y por ello condujo un despido fraudulento

A todo lo expuesto cumplió en su totalidad esta primera subdivisión parte posturas de la primera sentencia de primera instancia acreditándose la congruencia tanto de la parte demandante o el trabajador que representa 4 items o parámetros.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 1).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Se evidencian la selección de los hechos probados por la parte demandante o trabajador en mérito al principio de la carga de la prueba aportada por la parte del accionante tal como afirmó Díaz (2019) a través de su tesis la carga probatoria en los procesos de reposición por despido fraudulento tal como señala La jurisprudencia no ha sido ajena a la evaluación de las características del despido fraudulento. Al respecto, en la STC 1420-2008-AA/TC (26.08.08), al resolver la vulneración del derecho al trabajo alegada por el trabajador, porque el despido se efectuó con imputación de como falta grave de incumplimiento de obligaciones y apropiación de bienes mediante la conducta omisiva del trabajador: cuidado de los bienes del empleador, pese a que no correspondían a la función específica a su cargo, termina resolviendo que el empleador no comprobó que dicha responsabilidad correspondía al trabajador y expreso: — Es válido concluir en que el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento porque los hechos imputados como faltas graves son inexistentes y ha quedado acreditada fehacientemente la vocación perversa o disfrazada del empleador de utilizar como pretexto los mecanismos meramente formales para cometer un despido fraudulento.¶

Dentro de este contexto el despido se vulnera el principio de tipicidad: Al respecto se debe tener en cuenta la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1112-98- AT/TC de fecha 21 de enero de 1999, al señalar que el Principio de Tipicidad contenido en el literal —d¶ del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú; al establecer que los actos u omisiones tipificados como infracciones, deben estar establecidos en forma expresa e inequívoca; debiendo declararse como despido fraudulento cuando los hechos no están previstos en la ley como falta grave; así como también, ser

despedido por la acción de reclamo judicial de un derecho por parte del trabajador frente al empleador, conforme se estableció en la sentencia emitida en el Expediente N° 03680-2009-PA/TC; también se incluye el despido, producto de una imputación que pese de ser aceptado por el trabajador, sin embargo, en juicio no se evidencia la gravedad de la falta, considerando tal despido como desproporcionado e irrazonable, conforme el Tribunal lo estableció en la sentencia emitida en el Expediente N° 1059-2009-PA/TC

En consecuencia el despido argumentado por el demandado no se configura típico e lícito para su despido sin causa objetiva más si no por presunción de una falta grave en mérito a una investigación fiscal de organización criminal en perjuicio del ahora demandado.

En cuanto a la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

En consideración a lo expresado por el TC en múltiples ocasiones el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho al debido proceso y se encuentra reconocido en el artículo 139. 5 de la Constitución. Así se ha sostenido que:

—el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios

Por otro lado despido a lo expuesto por Arque (2017) manifestando al despido en dos situaciones: 1) posición amplia o integral, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, contempla todas las causas en que la voluntad del empleador origine tal extinción. 2) posición restringida y limitada, que lo

define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador, debido a la falta grave imputable al trabajador, esto es por incumplimiento del trabajador (p.33)

Sobre lo particular en estudio el despido fraudulento Se realiza mediante el engaño, sin las causales previstas en los artículos 2333 y 2434 del Decreto Supremo N° 003-97-TR los cuales están relacionadas a la capacidad y a la conducta del trabajador. El único propósito del Despido Fraudulento es despedir al trabajador inventando cualquier hecho no sujeto a la verdad (Casabona, 2017, p. 46-47)

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta, respectivamente (Cuadro 1)

Se evidencio la congruencia del demandante, acreditando los hechos expuestos al momento de solicitar la reposición por despido fraudulento De igual importancia este principio, si bien se ha explicado que forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la debida motivación de las decisiones judiciales y que garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin omitir, alterar o exceder las pretensiones formuladas por las partes (Véase, STC N.º 08327-2005-PA/TC, fundamento 5

Asi mismo lo señalado por Castillo-Zelada(2021) refirió este postulado donde la concordancia que debe haber entre lo que formulan las partes en la demanda y la contestación de la demanda, y la decisión final que el juez tome sobre lo formulado, de acuerdo a su criterio, en consideración de lo expuesto, lo probado y lo normado. (p.102)

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral de Sullana, perteneciente al Distrito Judicial de Sullana (Cuadro 2).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, muy alta, y alta, respectivamente (Cuadros 2).

La calidad de su parte expositiva fue de rango alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y baja, respectivamente (Cuadro 2).

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; claridad los aspectos del proceso, y la claridad Tal como afirma Guerrero, (2018) precisó los componentes de una sentencia tales como encabezamiento (nombre de las partes y sus datos, identificación de procurador y abogado, objeto del juicio, fecha, lugar y tribunal, jueces o magistrados, así como el ponente si es tribunal colegiado), antecedentes de hecho (en párrafos separados y numerados, exponiéndose las peticiones de las partes,

Por ejemplo el Artículo 32° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe: Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos: —El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. En resumen interpretando de este artículo que mediante este recurso impugnatorio la parte que no está conforme a la decisión judicial y puede interponer para revisión a fin que sea revocada o confirmada dicha resolución en cuestión.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 2 de los 5 parámetros: la claridad, evidencia el objeto de la impugnación mientras que 3 no se hallan tales como explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal

Se evidencia el recurso presentado por la parte agraviada (demandado) y considerando la apelación teniendo por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.(Art. 364 del C.P.C)

En consideración a lo referido por Zumaeta (2014) a la apelación teniendo como —fin es revisar los posibles errores in judicando, tanto los de hecho como los de derecho, pero no se analizan in procediendo, que son reservados para el recurso de nulidad. (p. 355)

La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 2).

En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, la claridad y 1 razones evidencian la fiabilidad de las pruebas;

se evidencian la selección de los hechos y caso contrario la fiabilidad de la prueba demostrados por la parte demandada en merito al principio de la carga de la prueba aportada no logra desvirtuar la existencia de la extinción del vínculo laboral tal como afirma el Tribunal concluye la existencia de una conducta antijurídica del empleador. También se produce el despido fraudulento con la utilización de mecanismos meramente formales para cometer un fraude a la ley, aprovechándose de las facultades otorgadas a su favor por la normativa para extinguir la relación laboral. En la STC 00891-2007-AA/TC (07.11.07) señalara que se produce la inexistencia de la causa justa de despido cuando se incumple un mandato de reincorporación, volviendo a despedir al trabajador mediante otra forma de extinción de la relación laboral (vencimiento del periodo de prueba): —10. Considerando lo expuesto, a juicio de este Colegiado se ha efectuado un despido fraudulento, toda vez que la invocación del período de prueba no constituye, en el presente caso, causa justa de despido, sino más bien una forma de evadir lo dispuesto por mandato legal

En resumen el Juzgador de primera instancia ha vuelto a analizar en la sentencia venida en grado; interpretación que encuentra respaldo en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por consiguiente, el fundamento de la demandada, en tanto se evidencia la existencia de una relación laboral encubierta, no puede

ser amparado, ello por cuanto los jueces de la justicia ordinaria son los primeros guardianes de la Constitución y los derechos fundamentales; debiendo recordarse además que, es principio de Derecho, que nadie puede beneficiarse de su propio hecho doloso, vulnerando al derecho al trabajo

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

En consideración a lo expresado por el TC en múltiples ocasiones el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho al debido proceso y se encuentra reconocido en el artículo 139. 5 de la Constitución. Así se ha sostenido que:

—el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios

Por otro lado a la norma invocada y aplicada en juicio en merito en primer orden a la desnaturalización laboral a lo expresado por Garcia, F; Da Silva, M (2019) definió al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados.

Habiéndose acreditado a través de la prueba documental en la existencia de un despido fraudulento Se realiza mediante el engaño, sin las causales previstas en los artículos 2333 y 2434 del Decreto Supremo N° 003-97-TR los cuales están relacionadas a la capacidad y a la conducta del trabajador. El único propósito del Despido Fraudulento es despedir al trabajador inventando cualquier hecho no sujeto a la verdad (Casabona, 2017, p. 46-47)

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango mediana Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango baja y alta calidad, respectivamente (Cuadro 2).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos , claridad evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; menos 3 el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio, -el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio

Saldarriaga (2020) precisó una noción más amplia de la congruencia exige que la sentencia se sustente, también, en la causa de pedir, esto es, una debida correlación entre el hecho constitutivo y el pronunciamiento del juez; así como el debate efectivamente realizado por las partes en el proceso, de modo que no se trasgreda ni el principio de demanda ni del contradictorio (p.30)

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento en el expediente 00156-2021-0-3102-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Sullana, de la ciudad de fueron de rango muy alta y alta, calidad respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera y segunda instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta y alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2) bajo los siguientes fundamentos:

1. Se determinó el cumplimiento de los objetivos de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales en el expediente seleccionado.
2. Se determinó la aplicación de los principios procesales laborales: irrenunciabilidad y protector en los procesos de despido fraudulento lo cual conllevaron una mejor decisión y motivada de la judicatura.
3. Este primer criterio, precisa la categoría del despido fraudulento basado en hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, establecidos en el caso Llanos, se configura ante la inexistencia de causa justa de despido (art. 22 LPCL) como contenido esencial del derecho al trabajo (art.22 CPP/Fdto. 20 de la STC 01124-2001-AA/TC), al imputar en la carta de despido, hechos que no han sucedido o fundamentar su decisión en información que es falsa, contraviniendo la buena fe en las relaciones laborales al sancionar una conducta no realizada, aprovechándose de su posición privilegiada para realizar un ejercicio abusivo de su poder de dirección.

4. En merito a los objetivos de la presente investigación se alcanzó un resultado de alta calidad en merito a la carga probatoria expuesta en la parte expositiva, considerativa y resolutive. En consecuencia, estas dos primeras evidenciando un despido fraudulento cuya imputación inexistente realizado por la parte emplazada (empleador) vulnerando el derecho al trabajo

VII. RECOMENDACIONES

La presente investigación recomendó a través de los resultados obtenidos:

1. Se debe acreditar fehacientemente y debida las imputaciones conforme a lo señalado en el art 31 LPCL donde el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad conforme a los distintos pronunciamientos de la jurisprudencia laboral.
2. Hay que considerar conforme al pronunciamiento del Tribunal señala que estos supuestos: —(...) al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley son equiparables al despido incausado; y posteriormente indique: —los alcances de la protección jurisdiccional -reposición o indemnización dependen de la opción que adopte el trabajador despedido, así como de la naturaleza de los derechos supuestamente vulnerados
3. La importancia despido fraudulento desde la dogmática, normativa y jurisprudencial vulnera el derecho al trabajo y en conciencia su mecanismo de defensa en las via ordinaria como asi en la via constitucional en consideración al precedente vinculante eusebio huallasco – caso telefónica y por ende todo operador jurídico, estudiante en general tenga presente los requisitos indispensable para su plena reposición.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, G (2020) la nulidad del despido en el reconocimiento judicial de la relación laboral de los trabajadores del estado contratados a honorarios [Tesis de Pregrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175367/La-nulidad-del-despido-en-el-reconocimiento-judicial-de-la-relacion-laboral-de-los-trabajadores-del-Estado-contratados.pdf?sequence=1>
- Aldaz, J. (2017) Aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones de trabajo [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5688/1/UNACH-EC-FCP-DER-2019-0016.pdf>
- Cabrejo, L (2019) integración de audiencia de conciliación y juzgamiento frente a la carga procesal en el proceso ordinario laboral en Chiclayo [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20500.12802/6603/Cabrejo%20Vega%20Loursoc%20Estefan%20de%20Jes%20bas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carranza, M. Lopez, M (2023) el testigo adverso y las pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral [Tesis de Pregrado, Universidad del Santa] <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4252/52730.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Castillo, S., Zelada, R. (2021) razones jurídicas que determinan que la valoración de los medios de prueba testimoniales en las audiencias virtuales lesionan el principio de intermediación procesal [Tesis de Pre Grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1750/87TE%20-%20CASTILLO%20REVILLA%20Y%20ZELADA%20CABRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Contreras, J. (2021) El principio de oralidad en los procesos civiles peruanos, 2020 [Tesis de Pre Grado, Universidad Autónoma del Perú, Lima]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1556/Contreras%20La%20Rosa%2C%20Jose%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cornejo, M. (2021) El principio de publicidad y las audiencias virtuales en el proceso peruano [Tesis de Pre Grado, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2901/DECP-CORCOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Corte Constitucional Colombiana <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-168-95.htm#:~:text=C%2D168%2D95%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Los%20derechos%20adquiridos%20est%C3%A1n%20C3%ADntimamente,consolidadas%20bajo%20la%20ley%20anterior.>

Chávez, R (2006) —Derecho Laboral Individuall .ULADECH http://files.uladec h.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/1_SESION/Contenido_01.pdf

Chicolino, R; De Luca, M. (2018) —los principios de unidad y originalidad de la prueba en el ámbito del procedimiento administrativo tributario

Decreto Legislativo N.º 728 Ley de fomento del empleo https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Diaz, N; Diestra, T. (2019) El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo] http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9300/DiazArce_N%20-%20DiestraArevalo_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, L. Yañez, I (2022) análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo

Chanchamayo 2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo] <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1806/TESIS%20YA%c3%91EZ%20y%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, E. (2020) La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en las empresas del sector privado [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2854/1/TL_GarciaCespedesEliana.pdf

Guerrero-Zamora (2018) vulneración al debido proceso y al principio al juez imparcial [Tesis de Mestría, Universidad Privada Antonio Urrelo, Cajamarca] <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/768/TESIS%20GUERRERO%20-%20ZAMORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Horna, V (2021) aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna_Leca_Virgilio_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huanayque, J. (2017) análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa. Tesis de Pre Grado, [Tesis de Pre Grado, Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Izaga, C. (2018) Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad [Tesis de Doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3716/BC-TES-TMP-2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Jaramillo, M; Estrada, Y. (2012) —ineficacia de la prueba ilícita en el proceso judiciall
DOI: 10784/12036
- Ortiz, C (2021) El principio de razonabilidad y sus efectos en la simplicidad administrativa del derecho de la propiedad en la municipalidad del distrito chorrillos, año 2020. [Tesis de Grado de Maestro, Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima]
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5865/Tesis%20_Carmen%20Ortiz%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, A (2018) —La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso huatucoll [Tesis de Pregrado, Universidad Ricardo Palma, Lima]
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1122/TESI%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez, M. (2018) la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo] [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1448/TLRodriguez C ruzadoMaria .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1448/TLRodriguez%20C%20ruzadoMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz, O (2019) —Analizar la nulidad de cosa juzgada fraudulenta en el código procesal civil peruano [Tesis de Doctor, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima]
[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2790/RUIZ%20%20JARA%20OSCAR%20WILFREDO-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&is Allowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2790/RUIZ%20%20JARA%20OSCAR%20WILFREDO-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Serkovic, G (2016) — Principio de norma más favorable — .Diario El Peruano. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-principio-norma-masfavorable38137.aspx>
- Soto, R. (2020) Principio de vinculación y formalidad como garantía de un debido proceso. [Tesis Doctoral, Universidad Federico Villarreal. Lima]
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4600/SOTO%20ARANDA>

%20RA%c3%9aL%20RUB%c3%89N%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Talavera, F. (2016) Existencia de conflicto entre el principio de socialización y el principio de oralidad por la aplicación de este último en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, Arequipa 2011 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín] <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/be5b506b-ee7d-4438-9323-2777210f6ccf/full>

Tejada, A (2021) La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza frente al despido arbitrario: una reforma necesaria [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura] <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3829/DECP-TEJ-GAL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urbina, S. (2020) —La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo] <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26575/Urbina%20Sotero%20Sergio%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valverde, R. Torres, J (2011) Informe Temático N.º 32/2010-2011 Los principios laborales in dubio pro operario y primacía de la realidad en el derecho peruano Departamento de investigación y documentación parlamentaria [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9FE74F913A701BD0525813000756F30/\\$FILE/354_InfTem032_laboral.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9FE74F913A701BD0525813000756F30/$FILE/354_InfTem032_laboral.pdf)

Zapirain, A. (2017) La sentencia en el proceso de trabajo [Tesis de Doctor, Universidad del País, España] https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31003/TESIS_ZAPIRAIN_BIL-BAO_ANA%20ISABEL.pdf?sequence=1

A N E X O S

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, Expediente N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana 2024

G / E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana-Sullana 2024?	Determinar la calidad de las sentencias sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana-Sullana 2024	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias sobre reposición por despido fraudulento ; en el expediente N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Sullana , son de rango muy alta y alta calidad respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, Doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado	1. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado es de rango muy alta calidad
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento , en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, Doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento , en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, Doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado, es de rango alta calidad

Anexo 2: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias

**PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE TALARA**

JUZGADO CIVIL TRANSITORIO - SEDE MÁRTIRES PETROLEROS

EXPEDIENTE : 00156-2021-0-3102-JR-LA-01

MATERIA : REPOSICIÓN

JUEZ : C

ESPECIALISTA : B

DEMANDADO : EMPRESA IMI DEL PERU S.A.C.

DEMANDANTE : H

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: OCHO (08)

Talara, quince de noviembre

Del año dos mil veintidós. –

I. ANTECEDENTES:

Iter Procesal

8. Mediante escrito de demanda presentado a través de mesa de partes virtual con fecha 22 de abril de 2021, el mismo que obra a folios 132 a 174, subsanada con fecha 20 de mayo de 2021 a folios 267, el Señor M, interpone demanda contra IMI DEL PERÚ S.A.C., solicitando como pretensión principal única su reposición en el cargo de mecánico por haber sido despedido fraudulento; más costas y costos del proceso.
9. Mediante resolución número 02 de fecha 24 de mayo de 2021, se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ABREVIADO LABORAL, citándose a las partes a Audiencia Única para el día 13 de enero de 2022, llevándose a cabo con asistencia de las partes procesales; acto seguido, no se arribó a un acuerdo conciliatorio manteniéndose las partes en sus posiciones, dándose por frustrada la etapa de conciliación y se fijan las pretensiones materia de juicio. Posteriormente, mediante resolución número 03, se resuelve tener por contestada la demanda por parte de la empresa demandada IMI DEL PERÚ S.A.C., por señalada su casilla electrónica, por ofrecidos sus medios probatorios, y a la vez se tiene por agregado a los autos los anexos respectivos; al primer otrosí se tiene presente la cuestión probatoria que se verificaría en la estación respectiva. Acto seguido, las partes oralizan sus pretensiones y los fundamentos fácticos en que sustentan las mismas. Se señalan los hechos que no revisten controversia como los hechos que sí revisten y serán materia de actuación. Se enuncian los medios probatorios que no se admiten, los que se admiten y se procede a la actuación de los mismos previo juramento conjunto de las partes. Acto seguido el Señor Juez dispone la suspensión de la audiencia a fin de que la sub área de trámite del Módulo Corporativo Laboral de Talara, cumpla con oficiar a la Fiscalía de Crimen Organizado con sede en Mz. S Lote X Calle X Etapa - Urbanización Miraflores - Distrito de Castilla – Piura, a fin de que remitan en el plazo de cinco días copia certificada de la carpeta fiscal 01-2016, indicando que cumplido que fuera el mandato se procedería a reprogramar la continuación de la audiencia única; asimismo, el señor Juez indica que en relación a los demás medios probatorios al ser documentos su mérito se va a tener en cuenta al momento de sentenciar.

10. En tal sentido, mediante resolución número 05, de fecha 22 de abril de 2022, se reprogramó la continuación de la audiencia única para el día 31 de agosto de 2022; la misma que se llevó a cabo el día y hora indicados; dejando constancia la señora Juez que revisado el SIJ se advierte que la Fiscalía ha cumplido con la remisión de la información que fuera requerida a través de los enlaces por el aplicativo google drive que han sido señalados en las documentaciones recibidas (información referida a la Carpeta Fiscal N° 01-2016), las cuales han sido remitidas en su oportunidad a las partes conforme al cargo de entrega de cédulas de notificación que obra a folios 797; y atendiendo a que la presente audiencia fue suspendida en esta etapa del proceso, habiéndose ya iniciado la actuación de los medios probatorios, la señora Juez les consulta a las partes procesales si deseaban oralizar algo de la Carpeta Fiscal N° 01-2016, a lo que ambas partes respondieron que no. Finalmente, las partes exponen los alegatos finales y se les informa que el fallo será diferido y notificado conjuntamente con la sentencia el día 12 de septiembre del 2022, y estando a la recargada agenda del juzgado, mediante resolución que antecede se dispone la reprogramación de la notificación de la sentencia para la presente fecha

De lo expuesto por la parte Demandante (minuto 20' 34" al minuto 23' 58" y del minuto 31' 53" al minuto 37' 53" de la audiencia única)

11. Que, la fecha de ingreso del demandante a la empresa demandada fue el 16 de abril del año 2007 y la fecha de cese fue el 31 de marzo del año 2021 por motivo de despido fraudulento, siendo su tiempo de servicio 13 años y 11 meses, y su cargo durante todo su récord laboral fue de mecánico y su última remuneración mensual fue de S/1,853.88 en el mes de febrero del 2021.
12. Que, la empresa IMI DEL PERÚ S.A.C. le remite al demandante la carta notarial de pre despido de fecha 02 de febrero de 2021, imputándosele: i) el incumplimiento de las obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; y ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; amparados en los artículos 25 y 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR; por haber supuestamente cometido un delito cuyo proceso se encuentra en trámite, y con fecha 31 de marzo del 2021 se le cursa la carta notarial de despido por la causal de falta grave.
13. Que, el contrato que ha tenido el demandante es indeterminado, indicando que el actor no ha cometido ninguna falta grave a las que hace referencia la carta de pre aviso de despido y la carta notarial de despido, y que, si bien se encuentra inmerso en una investigación fiscal, en la misma no se ha determinado aún la culpabilidad del demandante, preexistiendo el principio constitucional de la presunción de inocencia, por lo tanto, no existe ninguna causa grave para su despido fraudulento.
14. Que, no se configura legalmente la presunta causa justa de despido, de conformidad con lo previsto en el artículo 22° del TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, más aún hay una falta absoluta de precisión, determinación y tipificación en grado de certeza laboral, evidenciando una contravención al derecho de defensa del demandante

15. Que, como pretensión principal única solicita su reposición en el cargo de mecánico por haberse configurado un despido fraudulento; más las costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.
16. Que, el despido fraudulento lo están solicitando en base a que se le están imputando al demandante hechos que no han sido probados o hechos falsos para acreditar una supuesta falta grave que el demandante no ha cometido.
17. Que, el único hecho específico que la empresa demandada le atribuye al demandante es haberse apropiado el 18 de diciembre del 2019 de diésel de propiedad de la empresa, cuando él en realidad no estaba ejerciendo funciones en dicha embarcación, indicando que se encontraba otra tripulación que ya ha sido debidamente determinada a nivel de investigación fiscal.

De lo expuesto por la parte demandada IMI DEL PERÚ S.A.C. (minuto 43' 30" al minuto 51' 31" y minuto 51' 54" al minuto 52' 22" de la audiencia única)

18. Que, no están discutiendo la comisión de un delito ya que este no es un proceso penal sino un proceso laboral en el cual lo que se analizan son infracciones de carácter laboral, y acá en la carta de preaviso y la carta de despido nunca se le ha imputado al demandante la causal del literal —c) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728, que constituye el apropiamiento o el intento de apropiamiento de bienes del empleador, indicando que eso no ha ocurrido.
19. Que acá lo que al demandante se le han imputado dos (2) casuales, las 2 casuales del literal a) del artículo 25 de la LPCL, que son, por un lado, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, y por otro lado la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad.
20. Que, el 18 de diciembre de 2019 se producen los hechos que son materia posteriormente de sanción, y en este aspecto hay que tener en consideración que en el cumplimiento de sus funciones el actor en el cargo de mecánico motorista tenía como funciones las siguientes: a) Era responsable de la recepción, control y consumo del diésel otorgado por la empresa para el cumplimiento de las operaciones, registrando sus consumos en los formatos establecidos por la empresa. b) Era responsable del cuidado de las herramientas, materiales y equipos asignados para el cumplimiento de sus actividades. c) Registrar las ocurrencias que se presenten durante las actividades diarias de la nave, en la bitácora de navegación; indicando que si el actor era responsable del diésel como mecánico motorista, cómo no iba a notar la ausencia de 3 tanques de diésel.
21. Que, acá nadie está diciendo que el actor de propia mano agarró el diésel y lo hizo bajo la modalidad 1 o bajo la modalidad 2, porque ese es un tema de discusión en sede penal, y acá en sede laboral lo que están diciendo es que el demandante incumplió sus obligaciones, ya que sus obligaciones eran las que ha descrito, no las cumplió, lo que a su vez supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ya que el demandante ni siquiera fue diligente en informar de esta situación, y simplemente nunca dijo absolutamente nada y es tiempo después que la empresa lo descubre

porque públicamente se descubre bajo el rótulo —los piratas del diésel— en todos los medios inclusive en la página del estado peruano www.gob.pe pone ahí quienes son los responsables y qué ocurrió, agregando que entonces no es un hecho falso y que alguien haya creado.

22. Que, se continua con el procedimiento y el 22 de febrero del 2021 se le cursa al demandante la carta de pre aviso con todas las formalidades y el demandante el 08 de febrero ejerciendo su derecho de defensa hace sus descargos, y finalmente el 31 de marzo se procede con el despido.
23. Que, la parte actora esencialmente lo que trata es de cuestionar la formalidad, el procedimiento, trata de decir que se han incorporado hechos nuevos, pero nada que ver porque lo hechos son bastante claros
24. Que, posteriormente a ese hecho, la fiscalía ha realizado una investigación y en la Carpeta Fiscal N° 01-2016, la fiscalía a partir de su investigación concluye que el demandante sería uno de los responsables; indicando que ellos no están diciendo que porque la fiscalía lo declara responsable es responsable laboralmente porque ellos saben que el artículo 26 de la LPCL establece que lo que ocurre en sede laboral no tiene nada que ver con lo que ocurre en sede penal, de manera tal que puede ser responsable o no, pero en materia laboral cometió las infracciones, por lo tanto el despido es claramente justificado.
25. Que, nunca se ha dicho cuál es el hecho falso, indicando que el despido fraudulento es una modalidad que parte del ánimo perverso del empleador a partir de alguna causal.
26. Que, los hechos no los han creado ellos, sino que los hechos han sido investigados y son de dominio y conocimiento público, y según la tesis del demandante entonces ellos han conminado al estado, a los medios de comunicación y se han puesto de acuerdo con ellos para crear esos hechos, indicando que los hechos no son falsos, que los hechos son reales y lo que está en discusión es si es justo o no es justo, pero eso no tiene nada que ver con que si es un despido fraudulento o no, eso más bien tendría que verlo con lo que es un despido arbitrario que es distinto.
27. Que, respecto a la creación de pruebas, nadie ha creado ninguna prueba, las pruebas están, indicando que si tienen un MOF que establece cuáles son las funciones y si tiene también que el demandante no ha cumplido con sus funciones, sería inaudito que alguien pretenda reponerse cuando claramente incumplió sus funciones y como consecuencia de ello se perdieron muchísimos galones de diésel.
28. Que, para entender el contexto señala que IMI del Perú celebra un contrato de tercerización con Savia, y a partir de ese contrato lo que hace es prestarle un servicio a través de su propio personal como lo establece la ley de tercerización, y es en la ejecución de ese servicio que el demandante incumple sus obligaciones, pero ellos no están diciendo que el demandante se apropió porque ese es un tema que se decidirá en sede penal, que ellos están diciendo que el demandante incumple sus obligaciones y evidentemente trasgrede los artículos 70, 73 y 84 del Reglamento Interno de Trabajo, que claramente establecen las faltas, las sanciones y los supuestos infractores.

29. Que, acá estamos, por un lado, ante un despido que es claramente justificado y, por otro lado, estamos ante hechos que de ninguna manera constituyen despido fraudulento, más aún porque la causal de hechos falsos no es una causal de despido fraudulento.
30. Que, en los cuadros de asistencia de personal del día 18 de diciembre de 2019 8fecvha en la que ocurrieron los hechos) que el demandante estaba en la embarcación Lobitos Express, por tanto, hay un documento que el demandante estuvo ahí.

De las cuestiones probatorias (oposición) formulada por la parte demandada IMI DEL PERÚ S.A.C. (1h 14' 46" a 1h 16' 58" de la audiencia única)

31. Que, presentan una oposición bajo la causal de nulidad sobre los siguientes documentos: 1. El informe del departamento de seguridad de la empresa IMI DEL PERU SAC, sobre la sustracción de combustible de propiedad de SAVIA PERU SA, el día 18 de diciembre del 2019; alegando que no pueden presentar un documento que no existe, ya que ello es materialmente imposible de acuerdo al artículo 140 del Código Civil, no podrían exhibir algo inexistente, ya que no existe ese documento. 2. La exhibición de los medios de pruebas que acreditan que el demandante H ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa SAVIA PERU SA, alegando que ese es un tema que le corresponde a la fiscalía y que ellos lo que le están atribuyendo al actor son las infracciones laborales y claramente se ha dicho que se averiguará si él lo sustrajo o no, indicando que no tienen esa documentación y que al demandante no lo están despidiendo por eso. 3. La exhibición que deberá realizar la EMPRESA IMI DEL PERU, por intermedio de su representa legal, de los medios de pruebas que acreditan que el demandante H ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa SAVIA PERU SA, las mismas que obran en la Carpeta Fiscal del Caso N° 01-2016; alegando en el mismo sentido de lo que ha expresado en el punto anterior. 4. La exhibición de su contrato de trabajo del año 2019, en donde se encuentre especificado sus funciones de personal de confianza, el cargo de motorista y que el demandante era la persona de cuidar y administrar el diésel, aceite y otros conceptos de la empresa SAVIA PERU SA o de IMI DEL PERU SAC; indicando que no cuentan con esa documentación que solicita la parte demandante respecto del contrato de trabajo, porque la relación laboral era de plazo indefinido, por lo tanto han presentado el contrato original y luego la carta mediante la cual se declara que la relación es de plazo indefinido, pero no es que después han habido contratos, ya que no es necesario que hayan contratos cuando el vínculo era de plazo indeterminado.

Absolución de la parte demandante de la oposición formulada por la parte demandada IMI DEL PERÚ S.A.C. (1h 17' 11" a 1h 19' 01" de la audiencia única)

32. Que, no saben si lo que el abogado de la empresa demandada está solicitando es una oposición o una nulidad, y lo que ellos están solicitando son documentos que deben existir en la empresa IMI y no son documentos inexistentes porque si no estaríamos hablando de que la empresa formalmente no lleva esta documentación; por lo que

solicita que se declare infundada la oposición o nulidad formulada por el abogado de la empresa IMI del Perú

Materia controvertida:

Hechos que no revisten controversia (minuto 1h 05' 57" al minuto 1h 06' 13" de la audiencia única)

33. Que, en la audiencia única se fijaron los hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentidos expresamente por la demandada o porque no han sido expresamente negados por ella, conforme al segundo párrafo del artículo 19° de la NLPT que establece: —Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos, los siguientes: 1. La preexistente de una relación laboral iniciada el 16 de abril del año 2007, la cual cesó el 31 de marzo del año 2021, período en el cual el demandante se ha desempeñado como mecánico.

Hechos que sí revisten controversia (minuto 1h 06' 15" al minuto 1h 08' 13" de la audiencia única)

34. Asimismo, se fijaron como hechos que necesitan de actuación probatoria por ser controvertidos, los siguientes: 1. Establecer si como lo sostiene la parte demandante en la exposición de su teoría del caso se configura un despido fraudulento el cese del actor por haberse imputado hechos falsos al trabajador. 2. Establecer si el cese del demandante habría acontecido por haber cometido las siguientes faltas graves: a) Incumplimiento de las obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y b) Incumplimiento de obligaciones laborales al haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo; todo ello relacionado a los hechos acontecidos el 18 de diciembre del año 2019, en que habría acontecido un supuesto hurto o apropiación ilícita de combustible en la embarcación —Lobitos Express. 3. En caso de acreditarse la existencia de un despido fraudulento, verificar si le asiste al demandante la eficacia restitutoria de la reposición en su puesto de trabajo como mecánico. 4. En caso de advertirse la comisión de las causas graves imputadas por la demandada, establecer si el cese del demandante habría acontecido por la comisión de las faltas graves previstas en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

Consideraciones Generales:

1. Es de señalar que la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política establece: —Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.
2. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139 de la Constitución Política del Estado, en concordancia

con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, éste último de aplicación supletoria a estos autos.

3. El Derecho del trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos de trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral siendo algunas de sus manifestaciones más importantes la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución y en el ámbito procesal, la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del trabajo N° 29497, a saber: Artículo 23.- —Carga de la prueba. 23.1 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. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 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 las 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
4. Asimismo, bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 197 del Código Procesal Civil supletorio establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, agregando la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

Respecto al cargo desempeñado por el demandante:

5. En el caso de autos, no es un hecho controvertido el vínculo laboral que el actor mantuvo con la ahora empresa demandada, el período de duración ni el puesto que desempeñaba, esto es el de mecánico, lo cual se acredita con el Contrato de Trabajo de Servicio Intermitente a Plazo Indeterminado de fecha 16 de abril de 2007, el cual obra a folios 698 a 701 de autos, en el que en la Cláusula Segunda se ha establecido (...), EL EMPLEADOR requiere la contratación de EL TRABAJADOR para que realice las labores de MECÁNICO 2, (...). Asimismo, en la Cláusula Tercera se ha establecido (...), LA EMPRESA conviene por intermedio del presente documento en contratar los servicios de EL TRABAJADOR, a partir del 16 de abril del 2007,

para llevar a cabo las labores de MECÁNICO 2 a que se hace referencia en la cláusula segunda del presente contrato, bajo la modalidad de Contrato de trabajo de Servicio Intermitente y de plazo fijo en conformidad con las normas contenidas en el T.U.O. del D. Leg. N° 728

Sobre la existencia de un despido arbitrario:

6. Como se ha indicado, el demandante formula como pretensión principal única su reposición en el cargo de mecánico por habersele despedido de forma arbitraria, señalando que ha sido despedido en base a los supuestos de una investigación fiscal más no en lo que la empresa haya encontrado tras una investigación o comprobación; mientras que la parte demandada indica que el demandante ha sido despedido por la comisión de faltas graves y, por tanto, el despido del demandante se encuentra justificado.
7. Al respecto, se debe precisar que el despido es una de las manifestaciones más graves del poder sancionador que tiene el empleador, por esa razón su ejercicio debe enmarcarse dentro del Principio de Razonabilidad, exigiéndole que regule las sanciones disciplinarias en relación a la gravedad de la falta cometida, pues no todas van a implicar un despido; en ese sentido el poder sancionador del empleador, se encuentra recogido en el artículo 9 de la LPCL el cual establece que por la subordinación, el empleador tiene facultades para sancionar disciplinariamente a sus trabajadores ante cualquier infracción o Incumplimiento de sus obligaciones, siempre dentro de los límites de la razonabilidad. Adicionalmente en el procedimiento de despido el empleador debe observar los principios de inmediatez e igualdad en la aplicación de la sanción; así como también el debido proceso, el cual implica la imputación de una falta establecida en la Ley, la comprobación de esta y el respeto al derecho de defensa, entre otros.
8. Asimismo, el despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador. En líneas generales, el despido puede ser causado o incausado. El primero se producirá cuando se expresa causa justa legalmente contemplada. El segundo, cuando no se exprese causa alguna, contemplándose, también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador.
9. Aunado a ello, el Supremo Intérprete de la Constitución en el Caso Llanos Huasco a que se contrae el Expediente N° 976-2001-AA/TC señala que: —(...) la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad – y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal – cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos (Fundamento 20), por lo que siendo así, en el presente caso, no obstante la empleadora demuestre la observancia del trámite formal del despido por la comisión de falta grave a que se contraen los numerales 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, corresponderá a la juzgadora verificar si se ha configurado el despido incausado como alega el demandante.

10. En cuanto a la carga de la prueba el artículo 37 de la LPCL, prescribe —Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, señalándose expresamente en el numeral 23.3 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29749: —... Si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: ... c) El motivo de nulidad invocado; mientras que en el numeral 23.4 del citado artículo se señala: —...Incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: ... c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido
11. En el caso de autos, se tiene que mientras el demandante sostiene que ha sido objeto de un despido arbitrario al no existir pruebas contundentes de la comisión de la faltas graves imputadas; por su parte la empresa demandada sustenta como tesis central que las faltas imputadas cuentan con el debido sustento y se encuentran correctamente aplicadas; en tal sentido, corresponderá primero verificar el procedimiento del despido desarrollado en el Artículo 31 del Decreto de Supremo N° 003-97-TR, el mismo que acoge las orientaciones trazadas por el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo y que tiene por objetivo determinar los hechos en que se funda el despido, con audiencia del trabajador otorgándole un plazo razonable para el ejercicio de su derecho de defensa; así como "asegurar que la decisión de terminación vaya precedida de un diálogo y reflexión entre las partes" (el resaltado en negritas y cursiva es nuestro) (cita tomada de Carlos Blancas Bustamante. El despido individual por causa justa. ARA Editores. 2002. Página 225, segundo párrafo).
12. Por su parte la Primera Sala Transitoria de Derecho Social de la Corte Suprema de Justicia de la República emitió la sentencia Casatoria N° 2147-2004-Lima; señalando en el quinto considerando: —(...) la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: a) la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que le impone el contrato de trabajo y que si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no los enumera expresamente, subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas, b) la gravedad de dicha infracción y c) la culpabilidad del actor. [Blancas Bustamante, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano, Lima, Ara editores, 2° edición, 2006.p 152].
13. Atendiendo a lo expuesto, se tiene de los medios probatorios admitidos al proceso:
 1. De folios 10 a 15, la carta de imputación de falta grave de fecha 02 febrero del 2021 remitida por la demandada al recurrente; con la misma le otorga el plazo de 06 días para que efectúe sus descargos a la imputación de faltas graves de carácter laboral tipificadas en el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado Decreto legislativo 728 – Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.
 2. De folios 24 a 45 obra la carta de descargo elaborada por el recurrente, dentro del plazo concedido ejerciendo así el derecho de defensa; y,
 3. Finalmente con fecha 30 de marzo del 2021, la demandada emite la carta de despido, procediendo a dar por despedido al recurrente por comisión de falta grave, así se aprecia de folios 16 a 23.

En consecuencia, en el presente proceso, la demandada ha cumplido con el procedimiento que establece la LPCL legal para dar por extinguida la relación laboral, garantizado los principios de inmediatez y derecho de defensa de la parte trabajadora.

14. Siendo ello así, la empresa demandada al despedir al accionante ha cumplido con las formalidades que la ley le exige conforme al artículo 31 y 32 del Decreto Supremo 003-97-TR, es decir cursar la carta de pre aviso de despido otorgando el plazo para los descargos y carta de despido, por lo que, conforme a lo señalado en los considerandos precedentes, en segundo lugar, se ha de verificar si el demandado logra demostrar en juicio la causa del despido, esto es, la falta grave atribuida.
15. En ese sentido, se tiene que la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: a) la infracción de los deberes esenciales que impone al trabajador el contrato de trabajo y que si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no los enumera expresamente subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas; b) la gravedad de la falta que consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral que por su carácter intuitu personal por la vinculación directa a veces inmediata y constante entre el empleador y trabajador impide que pueda sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad; y c) la culpabilidad del trabajador que alude al actuar libre y no necesario del trabajador lo que determina su imputabilidad y por consiguiente su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen sean estas atribuibles al dolo o a su negligencia inexcusable.
16. Es a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse la falta que en numerus clausus delimita el mismo artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre ellas la contenida en el literal (primer párrafo): a) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.
17. Ello, por cuanto del contenido de la Carta de Imputación de Cargos, la demandada describe como falta grave la siguiente: —(...) haber incurrido en la presunta comisión de falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25 del TUO de Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia al reglamento interno de trabajol.

18. Respecto a la falta grave, esto es, la contemplada en el inciso a) del artículo 25 del TUO del Decreto legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, a efectos de verificar si efectivamente se ha producido dicha causa grave, en primer lugar, procederemos a definir esta falta grave. Así, Grassetti señala como "lealtad recíproca de conducta completamente leal en las relaciones sociales, causa que justifica la —confianza" y al mismo tiempo exigencia imprescindible de conducta precisamente para que la confianza resulte justificada. Las partes se hallan así obligadas a una lealtad recíproca de conducta —recta mente etfirmadevotione— que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídico-personales que matizan el contrato de trabajo". (Citado por Américo Plá Rodríguez en "Los Principios del Derecho del Trabajo", Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1,978, Pág. 307).
19. Es así, cuando se alude al: 1) "incumplimiento de obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", debemos entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la Empresa es decir las "obligaciones de trabajo" cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no lato sensu como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo; 2) "la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial" cuando revista gravedad, es decir, si posee la trascendencia necesaria para considerarla falta.
20. En el caso de autos, sobre los hechos que dan sustento a la falta grave cometida, la demandada en la carta de imputación de cargos hizo las siguientes afirmaciones: —Como es de público conocimiento, con fecha 11 de diciembre del 2020, miembros de la Policía Nacional del Perú, Ministerio Público y SUNAT intervinieron las instalaciones de la empresa SAVIA PERU S.A., así como otros domicilios ubicados en distintas partes del país, procediendo a la detención de trece (13) trabajadores de IMI DEL PERU S.A.C. por presuntamente formar parte de una organización criminal dedicada a la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestra cliente SAVIA PERU S.A. En virtud de lo sucedido, nuestra empresa procedió a realizar una evaluación de las repercusiones que los hechos que lo involucran tendrían en la relación laboral que nos vincula, habiéndose determinado que efectivamente usted ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestro cliente savia Perú S.A. En efecto, se ha determinado que, aprovechando su condición de tripulante de las embarcaciones operadas por nuestra empresa, usted participó en la sustracción del combustible que les dan como dotación en las operaciones marítimas asignadas para venderlos a terceros; luego los que reciben (compran) el combustible lo comercializan en el mercado —negro a precios menores de lo establecido, generando la venta inmediata a personas que cuentan con embarcaciones en el mar de Paita y Talara, es por ello que para finiquitar su accionar se han provisionado de botes con motor fuera de borda, los cuales utilizan en su desplazamiento en el mar para recibir y transportar el petróleo hurtado; teniendo en cuenta que la sustracción ilícita del combustible se concreta en circunstancias en las que las embarcaciones de IMI DELPERÚ ejecutan sus operaciones en el mar que limita

con la provincia de Talara. Se ha determinado que en un primer grupo encargado de sustraer el diésel color rojo propiedad de la empresa cliente SAVIA, participan tripulantes de las embarcaciones de IMI DEL PERÚ, que está conformada por un Capitán, un motorista, un marinero y eventualmente un mecánico que hace las veces de motorista; los mismos que en acuerdo mutuo sustraen el combustible de los tanques de las embarcaciones que abordan determinadas fechas y que han sido abastecidas o dotadas por la empresa SAVIA Perú para la labor que desempeñan en el mar (operaciones marítimas que la empresa SAVIA acordó con IMI según contrato); luego el combustible sustraído es acondicionado en diferentes recipientes (bidones, caneca, poma, dino, bolsas y sacos) y en algunas ocasiones hacen trasvase del combustible mediante mangueras debidamente contactados a los depósitos que acondicionan los botes con motor fuera de borda, para ello se anclan en plena navegación para lograr dicho propósito. Asimismo, usted en su condición de Mecánico se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o bidones para ser entregados a terceros. La sustracción de petróleo se efectúa bajo las siguientes modalidades: ... Modalidad 2. Los miembros de la tripulación realizan el trasvase de diésel utilizando los implementos de seguridad (bombas y mangueras contra incendio) que existen en las embarcaciones de IMI y/o emplean otros tipos de mangueras y acoples que los acondicionan a los tanques de combustible, luego las conectan con recipientes que trasladan las embarcaciones que transportan el combustible, haciendo el traspase y llenado de petróleo en dichos recipientes en circunstancias que las embarcaciones se encuentran abarloadas; posteriormente se traslada el combustible en sus embarcaciones a los muelles, donde lo descargan en bidones y almacenan otros navíos que los utilizan como —embarcaciones de acopioll para su posterior comercialización. Es así que, en su calidad de Mecánico, ha coordinado la sustracción y entrega a terceros de combustible de propiedad de nuestro cliente SAVIA Perú S.A. durante su jornada de trabajo. En efecto, conforme se advierte de la Carpeta Fiscal del Caso N° 01-2016 a la que hemos tenido acceso, la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada contra la Criminalidad Organizada de Piura FECCOR PIURA ha determinado que usted tuvo participación en calidad de cooperador: —Integrante: (COOPERADOR) H por los siguientes motivos: Integrante de la OO.CC, en su calidad de motorista, es el responsable del consumo de diésel de la embarcación en la cual se encuentra como tripulante durante su jornada laboral, asimismo, se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o bidones para ser entregados a los demás integrantes de la organización criminal, los cuales se encuentra con embarcaciones con motor fuera de borda... Estos hechos se contraponen a los valores de respeto y honestidad que deben primar en la relación laboral y resultan inaceptables, constituyendo no solo conductas ilícitas, sino que se encuentran taxativamente contempladas en la LPCL como faltas graves causales de despido

21. Es decir, hasta aquí lo expuesto, en la carta de imputación de faltas graves la ahora demandada atribuye conductas que supuestamente habría desplegado el demandante haciendo aseveraciones y afirmaciones (habiéndose determinado que efectivamente usted ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestro cliente savia Perú S.A. ... aprovechando su condición de tripulante ... usted participó en la sustracción de combustible que les

dan como dotación en las operaciones marítimas asignadas para venderlos a terceros ... usted en su condición de Mecánico se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o bidones para ser entregados a terceros) sobre hechos que según señala, han sido sindicados por el Ministerio Público (conforme se advierte de la Carpeta Fiscal del Caso N° 01-2016 ... la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada contra la Criminalidad Organizada de Piura FECCOR PIURA ha determinado que usted tuvo participación en los siguientes eventos), a pesar de ser dichos hechos parte de una investigación en sede fiscal que aún no ha culminado, por lo que éstos no han sido corroborados, ratificados, aceptados y mucho menos, acreditados ante la autoridad judicial competente. Así, se puede advertir que únicamente existen 2 hechos objetivos en las afirmaciones efectuadas por la demandada, los cuales consisten en la intervención de fecha 11 de diciembre del 2020 realizada por la Policía Nacional del Perú y otros en el marco de una investigación en sede fiscal, y la existencia de la carpeta fiscal N° 01-2016 seguida por la FECCOR Piura; resultando todas las demás afirmaciones meras presunciones toda vez que al no tener el actor una sentencia penal con la calidad de cosa juzgada, no se le puede sindicarse como responsable de las conductas atribuidas, pues hacerlo vulnera el principio de presunción de inocencia que consagra la Constitución Política del Perú.

22. Que, en el caso de autos, la demandada señala que el actor habría incurrido en las faltas consistentes en el incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, concluyendo luego de analizados los hechos imputados, que el desempeño del demandante ha sido manifiestamente contrario al deber de lealtad y buena fe laboral que mantiene con la demandada, pues como mecánico de la embarcación, no ha cumplido con el objeto de su contrato, el cual estableció como funciones, entre otras ser responsable del control de la recepción y despacho del diésel del agua industrial y de consumo, y para ello debía emitir un reporte a su superior inmediato sobre las fluctuaciones; concluyendo: —Por el contrario, usted valiéndose de su condición de mecánico y durante su jornada de trabajo, ha sustraído de forma ilegal combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A. Por lo tanto, dados los acontecimientos relatados anteriormente, recalamos que su comportamiento supone un incumplimiento de sus obligaciones y ha sido totalmente contrario a la buena fe laboral y lealtad que debe existir en todo contrato de trabajo, asimismo se ha dañado gravemente la confianza que le otorgamos para que se desempeñe como mecánico en nuestra empresa; es decir, la falta grave atribuida está en función únicamente a la afirmación de que el actor habría sustraído combustible de propiedad de uno de sus clientes, lo cual, como ya se ha indicado líneas arriba, no ha sido determinado aún por la autoridad competente, y si bien ha desglosado cuáles son las funciones que el demandante tenía para con la demandada, no ha efectuado mayor precisión sobre las mismas, subsumiendo el incumplimiento de todas ellas por el hecho de la sustracción ilegal de combustible, por lo que la judicatura no puede proceder a efectuar un análisis mayor a tales supuestos incumplimientos, ya que ello conllevaría a la vulneración del derecho de defensa del ahora demandante.
23. Asimismo, la demandada la atribuye al actor el incumplimiento de obligaciones laborales al haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo, específicamente

el artículo 70 que señala: —los trabajadores de la empresa además de las obligaciones que establece la legislación vigente, deben sujetarse a lo siguiente: a. Respetar y cumplir las disposiciones, procedimientos, políticas, y demás normas internas que determine La Empresa. b. Desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad y efectuar sus tareas con eficiencia y diligencia debida. (...) p. Cumplir estrictamente con las obligaciones laborales a su cargo; el artículo 73 y el artículo 84 que establecen: —Sobre el comportamiento dentro de La Empresa: (...) g. Llamar o acercarse a embarcaciones que no están al servicio de La Empresa, o contactar a sus tripulantes o pasajeros, salvo que se trate de una emergencia que ponga en riesgo la seguridad o integridad del personal o de las instalaciones. h. detener la embarcación, salvo en caso de emergencia comprobada o cuando las operaciones así lo ameriten... Sobre uso de los bienes y servicios de La Empresa: a. No cautelar y responder por los bienes de La Empresa que le hayan sido asignados y/o estén a su cuidado, así como disponer de éstos o de otros bienes de La Empresa en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor. b. Ocupar al personal de La Empresa, o utilizar el patrimonio de la misma, para fines distintos a los intereses de ésta, en provecho propio o de terceros... Sobre responsabilidades laborales: a. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento interno de Trabajo, en el Reglamento de Seguridad en el trabajo, salud en el trabajo y medio ambiente, así como en las demás normas internas emitidas por La Empresa. b. No actuar con honestidad, confidencialidad, lealtad, fidelidad y diligencia en el cumplimiento de sus obligaciones laborales asumidas en virtud de la relación laboral que mantiene con La Empresa. ... d. No registrar o registrar de manera incorrecta o incompleta la información requerida por la Empresa en bitácoras, reportes, hojas de trabajo u otros documentos. e. No reportar a su jefe inmediato las ocurrencias del servicio, deterioro pérdida de bienes, materiales, herramientas o equipos que La Empresa le proporcione para su trabajo, dentro del término de veinticuatro (24) horas de producida la ocurrencia, o de haber tomado conocimiento de la misma. f. Crear, falsificar o adulterar, total o parcialmente, documentos, así como información proporcionada a La Empresa, o proporcionada por La Empresa, para beneficio personal o de terceros. ... j. Valerse de su condición de trabajador de la empresa para obtener beneficios de índole personall. Concluyendo: —Por lo tanto, conforme a los hechos ocurridos y debidamente sustentados, usted ha inobservado nuestro RIT y ha incumplido las normas y obligaciones antes glosadas debido a que ha participado en la sustracción y comercialización ilegalmente de combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A.]; con lo cual, advertimos una vez más, que el incumplimiento imputado al actor tiene como premisa el haber sustraído y comercializado ilegalmente combustible, cuya base únicamente halla sustento en la investigación que se sigue en sede fiscal, y no habiendo la parte demandada acreditado haber recolectado medios probatorios que objetivamente acrediten tales afirmaciones, dicha falta no puede ser atribuida al demandante; tanto más, si al igual que en la imputación anterior, la demandada se ha limitado al desglose de una serie de normativas de su reglamento interno de trabajo sin haber explicado de manera alguna, de qué manera el demandante habría incumplido éstas, generalizando el incumplimiento de todas por el hecho de haber sustraído y comercializado ilegalmente combustible de propiedad de Savia.

24. Cabe resaltar que pese a la imputación de cargos primigenia realizada por la demandada y las conductas atribuidas al demandante que llevaran a la demandada a concluir que ha cometido faltas graves, en la carta de despido la demandada reformula sus alegaciones, señalando: —Al respecto queremos reiterar que de los hechos descritos en nuestra carta de imputación, los mismos que se subsumen en el supuesto previsto en el literal a) del artículo 25 de la LPCL antes invocada, se advierte que su desempeño ha sido manifiestamente contrario al deber de lealtad y buena fe laboral que resulta exigible por nuestra empresa, dado que como motorista no ha cumplido con el objeto de su contrato, el cual estableció como funciones, entre otras las siguientes: 1. Es responsable de la recepción, control y consumo de diésel otorgado por la empresa para el cumplimiento de las operaciones, registrando sus consumos en los formatos establecidos por la empresa. 2. Es responsable del cuidado de las herramientas, materiales y equipos asignados para el cumplimiento de sus actividades. y 3. Registrar las ocurrencias que se presenten durante las actividades diarias de la nave en la bitácora de navegación; advirtiéndose que tales afirmaciones no habían sido esbozadas en su carta de preaviso, con lo que se habría vulnerado el derecho de defensa del demandante. Asimismo, en la imputación de las faltas graves, la empresa demandada cita nuevamente las funciones que el demandante habría incumplido, concluyendo: —Por el contrario, se tiene que conforme a los eventos descritos su proceder en el ejercicio de sus funciones ha conllevado un incumplimiento de sus obligaciones propias que le exige su cargo de Motorista, (el mismo que conforme a su naturaleza resulta ser uno de confianza, toda vez que resulta ser el director del departamento de máquinas y responsable de la operación eficiente de la cámara de máquinas y del funcionamiento de todos los equipos mecánicos de la embarcación, los mismos que como sabemos funcionan principalmente con combustible y aceite) y ha sido totalmente contrario a la buena fe laboral y lealtad que debe existir en todo contrato de trabajo, asimismo se ha dañado gravemente la confianza que le otorgamos para que se desempeñe como motorista en nuestra empresa; es decir, únicamente extrae la imputación de la conducta, dejando todo lo demás incólume cuando supuestamente es que el hecho de que —valiéndose de su condición de mecánico y durante su jornada de trabajo, habría sustraído de forma ilegal combustible de propiedad de Savia Perú S.A., sería la conducta que habría sido la consecuencia de la imputación de las faltas, evidenciándose que la demandada a pesar de ya no imputar la conducta de sustracción, se reafirma en el incumplimiento de las obligaciones del demandante sin mayor alegación.
25. Asimismo, la demandada en la carta de despido, señala que al demandante no se le ha despedido por la comisión o condena penal por delito doloso previsto en el literal b) del artículo 24 de la LPCL, sino por la falta tipificada como tal en el literal a) del artículo 25 de la LPCL, señalando que los hechos en los cuales se le ha involucrado a raíz de la investigación penal y que han trascendido públicamente vía noticias, en que lo sindicaron como parte de una presunta organización criminal dedicada a la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa cliente Savia, ha provocado una mala imagen que atenga contra la reputación y buen nombre comercial de la empresa, afectado a la misma, lo cual trastoca el vínculo jurídico especial en que sustenta su relación laboral – la confianza – la cual se ve empañada por la investigación en que se encuentra inmerso, la cual supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, motivando que

se haya tomado la decisión de cesarlo; es decir, sobre la base de un hecho que no fue imputado en la carta de preaviso de despido, se determina el quebrantamiento de la buena fe laboral, evidenciándose que el actor ha sido despedido en base a alegaciones que previamente no habían sido sustentadas por la demandada, vulnerando de esta manera nuevamente el derecho de defensa de la parte demandante.

26. Igualmente, la demandada agrega en su carta de despido que el demandante pretende llevar el tema por el aspecto penal cómodamente a sus intereses a efectos de no abordar sus incumplimientos laborales respecto al haber incumplido sus obligaciones propias que le exige su cargo de Motorista, al ser el responsable de la embarcación en su calidad de Motorista, y al ser el director del departamento de máquinas y responsable de la operación eficiente de la cámara de máquinas y del funcionamiento de todos los equipos mecánicos de la embarcación; cuando ha sido la propia demandada la que en su carta de preaviso (Carta de Imputación de Falta Grave) señaló que la primera falta se acreditaba porque: —valiéndose de su condición de Mecánico y durante su jornada de trabajo, ha sustraído de forma ilegal combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A. Por lo tanto, dados los acontecimientos relatados anteriormente, recalamos que su comportamiento supone un incumplimiento de sus obligaciones y ha sido totalmente contrario a la buena fe laboral y lealtad que debe existir en todo contrato de trabajo, asimismo se ha dañado gravemente la confianza que le otorgamos para que se desempeñe como Mecánico en nuestra empresa; y la segunda falta se acreditaba porque: —conforme a los hechos ocurridos y debidamente sustentados, usted ha inobservado nuestro Reglamento Interno de Trabajo y ha incumplido las normas y obligaciones antes glosadas debido a que ha participado en la sustracción y comercialización ilegalmente combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A.; es decir, no ha sido la parte demandante quien ha pretendido derivar el tema de fondo al ámbito penal, sino que esto ha sido introducido por la propia demandada, quien en la carta de despido ha pretendido reacomodar su imputación para darle trascendencia laboral, lo cual guarda sustento en lo contradictorio de su carta de despido en que le indica al demandante que con respecto a las pruebas que acreditarían objetivamente los hechos imputados aludidos por su representada, estos obran en la carpeta fiscal del caso N° 01-2016 seguido por FECCOR Piura.
27. Siendo esto así, en el caso de autos no ha quedado acreditado de forma alguna por parte de la demandada, que el actor haya incumplido con sus obligaciones laborales, y con ello la comisión de las faltas graves imputadas. Aunado a ello, si bien en el caso de autos, conforme la demandada señala que aun cuando el proceso penal se encuentra en curso ello no es óbice para determinar la existencia de faltas graves en el procedimiento laboral; ya que dichas imputaciones deben configurarse a partir de la comprobación objetiva que la empleadora realiza en el procedimiento laboral, situación que en el presente caso no ha ocurrido, deviniendo por ello en arbitrario su despido.
28. Por todo lo antes expuesto, este Juzgado considera que la presente demanda debe ser estimada, por cuanto existe la comisión de un fraudulento, toda vez que la demandada no ha podido acreditar fehacientemente la comisión de las faltas graves imputadas conforme lo prevé el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N.°

003-97-TR. Es decir, antes de interponer la demanda ha existido el acto lesivo del despido, por lo que procede estimar la pretensión del actor de reposición al centro de labores en el cargo que venía ocupando como mecánico.

Sobre el pago costas y costos del proceso:

29. Por otro lado, respecto a las demás pretensiones que se postulan como accesorias, debe señalarse que conforme a lo dispuesto en la parte in fine del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497, "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia".
30. En razón de haber abonado tasas y aranceles judiciales el accionante, le corresponde la condena de COSTAS previstas por el artículo 410 del Código Procesal Civil a la parte demandada; y, al haber requerido del patrocinio de abogado defensor corresponde la imposición de COSTOS a la empresa demandada, que comprende los honorarios del abogado patrocinante, con arreglo a los artículos 411° y 412° del mismo Código, en concordancia con el artículo 14° y 16° de la Ley N° 29497, los que se liquidarán propiamente en ejecución, previa observancia del artículo 418° del Código Procesal Civil ya acotado, en concordancia con el artículo 14 de la Ley N° 29497

III. DECISIÓN:

Por tales consideraciones de conformidad con lo estipulado por la Constitución Política del Estado, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas citadas en los considerandos precedentes la señora Juez del Juzgado Civil Transitorio de Talara, Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; fallo:

1. DECLARO FUNDADA la demanda interpuesta por H contra la empresa IMI DEL PERU SAC, sobre REPOSICIÓN.
2. En consecuencia, ORDENO a la demandada cumpla con reincorporar al accionante en el centro de trabajo en las mismas labores que venía ocupando al momento de su cese o en otro de similar categoría y condiciones de trabajo.
3. FUNDADA la pretensión accesoria de pago de COSTAS y COSTOS PROCESALES que serán liquidados en ejecución de sentencia.
4. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente CUMPLASE y en su oportunidad archívese definitivamente la presente causa en el modo y forma de ley.
5. NOTIFÍQUESE a las partes procesales por casilla electrónica, conforme a lo dispuesto por la Resolución Administrativa N° 137-2020-CE-PJ. –

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA
SALA LABORAL**

EXPEDIENTE N° : 00156-2021-0-3102-JR-LA-01

MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO

Señores

V.

A.

M.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE (11).-

Sullana, uno de agosto

Del dos mil veintitrés.-

I.- RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

El presente proceso judicial tramitado bajo los alcances de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497, se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia, contenida en la resolución número ocho, de fecha quince de noviembre del dos mil veintidós, obrante de folios ochocientos cinco a ochocientos veintisiete, que falla declarando fundada la demanda interpuesta por H contra la empresa IMI del Perú SAC, sobre reposición; en consecuencia, ordena a la demandada, cumpla con reincorporar al accionante en el centro de trabajo en las mismas labores que venía ocupando al momento de su cese o en otro de similar categoría y condiciones de trabajo; fundada la pretensión asesoría de pago de costas y costos procesales que serán liquidados en ejecución de sentencia; consentida o ejecutoriada que fuere archívese en su oportunidad lo actuado en la forma de ley. Notifíquese.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

La demandada, IMI DEL PERÚ S.A.C., mediante escrito de fecha veintidós de noviembre del dos mil veintidós, obrante de folios ochocientos treinta y dos a ochocientos cincuenta y cuatro, a través de su abogado patrocinador, interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, expresando como fundamentos y agravios centrales los siguientes:

- a) El A quo no ha emitido pronunciamiento sobre la configuración de un despido fraudulento respecto a hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios; en ese sentido se evidencia que existe una incongruencia en la sentencia materia de apelación que atenta contra nuestro derecho a una debida motivación el cual se encuentra concatenado al debido proceso.-
- b) Resulta cuestionable que el A quo se pronuncie por un supuesto despido incausado cuando en principio este tipo de despido no ha sido materia de pretensión por parte del accionante, poniendo en evidencia una clara contradicción o incongruencia entre la causa petendi y lo que se busca analizar.-
- c) Se evidencia que el A quo ha tenido una gran confusión, pues está asumiendo que la imputación es por la sustracción de los bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, o por la utilización indebida de estos; sin embargo, las imputaciones que se le formularon al actor fueron las referidas al incumplimiento de

obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad, supuestos contemplados en el literal a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-

d) El A quo debió tener en cuenta el puesto de confianza del demandante, toda vez que no sólo no tiene derecho a la reposición, sino que tampoco tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario en aplicación del VII Pleno Supremo en materia laboral.

III.- ACTUACIÓN EN AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA

El día martes uno de agosto del dos mil veintitrés, de manera virtual mediante el aplicativo —Google Hangouts Meet, se constituyeron los señores Magistrados J. (Presidenta), J. y C. (Directora de Debates), a efectos de llevar a cabo la audiencia de vista de causa programada en el presente proceso, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta de la identificación de las personas que participaron en la citada audiencia de vista de la causa.-

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

PRIMERO.- Del recurso de apelación

El inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto, constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.-

El artículo 364° del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente al presente proceso, señala que, —el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por lo que resulta necesario que este despacho, al absolver el grado, tenga en cuenta los extremos de la apelación y emita pronunciamiento sobre los mismos, en atención a lo prescrito por el artículo 366° del Código acotado —el que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, indicando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.-

Asimismo, no se debe perder de vista, que el principio —*tantum devolutum quantum appellatum* implica que, —el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso; por ende esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación.-

SEGUNDO.- En cuanto a la exigencia de la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado que, —(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006- AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que —el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los

jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso.

Asimismo, el Sétimo Fundamento de la referida sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y, f) motivaciones calificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa.-

TERCERO.- El Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497, y en el ámbito procesal, el principio de la inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los numerales 1) y 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497; lo que se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de —desventaja probatoria que es necesario equilibrar.-

CUARTO.- Siendo así, debe tenerse en cuenta que el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que, —Carga de la prueba. 23.1 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. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido 23.5 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 las 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. Debe tener presente, a este efecto, que en la jurisdicción laboral, las pruebas no están sujetas a formalidad, figura técnica o ritualismo excesivos para producir eficacia sino que se sujetan a la apreciación razonada y razonamiento lógico - crítico que a partir de uno o más hechos indicados llevan al Juez a la certeza de los hechos investigados, por cuanto la naturaleza social del proceso laboral el juzgador está en la obligación de determinar la realidad de los hechos por encima de denominaciones y calificaciones predominando los hechos antes que la apariencia formal.-

QUINTO.- Sobre el caso de autos

En el caso de autos, la litis ha sido promovida por el ciudadano H, quien bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha veintidós de abril del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento treinta y dos a ciento setenta y cuatro, el mismo que fuera subsanado por escrito de fecha veinte de mayo del dos mil veintiuno, interpone demanda sobre reposición por despido fraudulento; acción que dirige contra su ex empleadora, la empresa IMI del Perú S.A.C.; en ese sentido, mediante resolución número dos, de fecha veinticuatro de mayo del dos mil veintiuno, el A quo, resuelve admitir a trámite la demanda incoada, en la vía del proceso abreviado laboral; resultando que seguido el trámite del mismo, el juzgador de primera instancia, mediante resolución número ocho, de fecha quince de noviembre del dos mil veintidós, ha resuelto declarar fundada la demanda incoada; pieza procesal que ha sido recurrida por la parte demandada; correspondiendo a este Órgano Superior emitir pronunciamiento al respecto.-

SEXTO.- Sobre los límites de las facultades de este Tribunal Superior al resolver el recurso de apelación

Del escrito de apelación que obra de folios ochocientos treinta y dos a ochocientos cincuenta y cuatro, se advierte, en síntesis, que la parte recurrente cuestiona la sentencia conforme se ha indicado en los agravios señalados en el ítem correspondiente; en tal sentido, teniendo en cuenta las argumentaciones esgrimidas por la apelante, este Órgano Superior sólo se remitirá -de ser el caso- a los argumentos esgrimidos por ésta, ello en aplicación del aforismo —tantum appellatum quantum devolutum‖ a que se ha hecho referencia en el considerando primero de la presente resolución.-

En esta medida, el principio de limitación del agravio, opera como base fundamental delimitadora en las decisiones que se emiten en segunda instancia.

Este descansa a su vez en el principio de congruencia, lo que significa que, el órgano superior al resolver el recurso de apelación sometido a su jurisdicción, únicamente debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante, vale decir, que no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso, pues no pueden entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes. Este enunciado, tiene por fundamento jurídico en el artículo 123° numeral 2) del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos, que establece: —Una resolución adquiere la autoridad de cosa juzgada cuando [...] las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin

formularlo [...] La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable [...]. Dicha calidad jurídica, le alcanza también a la parte de la resolución (auto o sentencia) y a los fundamentos que no han sido impugnados. Es por ello que, la pretensión impugnatoria puede tener como propósito su anulación o revocación total o parcial, a tenor de lo previsto por el artículo 364° de dicho Código, aplicado de manera supletoria a la presente controversia, que prescribe: —El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente. Esta interpretación sobre la competencia funcional del Superior en grado de apelación, ha sido recogida en la Casación número 3758-2013-Puno, publicada en el Diario Oficial —El Peruano‖ el uno de junio del dos mil quince, página 63731, a saber: —El contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior; toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad quem revise, dando así a entender que se encuentra conforme con los demás puntos o extremos no denunciados que contenga la resolución impugnada.-

SÉTIMO.- Bajo esta línea, previo a emitir pronunciamiento sobre el fondo de la presente controversia, este Colegiado estima pertinente precisar que, conforme se advierte tanto del acta como del audio y video de registro de la audiencia única llevada a cabo ante el Juzgador de primera instancia con fecha treinta y uno de agosto del dos mil veintidós, se dispuso que la cuestión probatoria (oposición contra: a) informe del departamento de seguridad de la empresa IMI del Perú S.A.C, sobre la sustracción de combustible de propiedad de SAVIA Perú S.A. el día dieciocho de diciembre del dos mil diecinueve, b) la exhibicional de los medios de prueba que acreditan que el demandante ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa SAVIA Perú SA, c) la exhibicional que deberá realizar la demandada de los medios de prueba que acreditarían que el demandante participó en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa SAVIA Perú S.A. a que se refiere la Carpeta Fiscal del caso número 01-2016 y, d) la exhibicional del contrato de trabajo del año dos mil diecinueve donde se especifiquen las funciones de personal de confianza) formulada por la empresa demandada IMI del Perú S.A.C., sería resuelta conjuntamente con la sentencia -hoy venida en grado-, no obstante lo cual, revisados los términos de la misma se advierte que el A quo a pesar de hacer referencia de dicha oposición en los numerales 24 y 25 del Ítem —Antecedentes‖omite resolver la misma conforme a las posturas planteadas por las partes procesales, habiéndose limitado a realizar un resumen en relación a las posiciones adoptadas por éstas frente a la cuestión probatoria planteada; extremo sobre el cual no se ha esgrimido agravio alguno por parte de la recurrente; por lo que al ser así debe tenerse en cuenta que, conforme se ha indicado precedentemente este Colegiado debe emitir pronunciamiento de fondo en torno a los fundamentos del recurso impugnatorio con los límites que señala el aforismo —*tantum devolutum quantum appellatum*‖, el cual implica que, —el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano A quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso‖; por ende esta Sala Superior resuelve en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación, no mereciendo ser objeto de atención la oposición formulada por la empresa hoy recurrente, debiéndose pasar a atender el fondo de la controversia, más aún si se tiene en consideración que la parte demandada ha señalado

como fundamento de su oposición que no existiría el informe del departamento de seguridad de la empresa IMI del Perú S.A.C., sobre la sustracción de combustible de propiedad de SAVIA Perú S.A. el día dieciocho de diciembre del dos mil diecinueve, que la exhibición de los medios de prueba que acreditarían que el hoy demandante ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa SAVIA Perú S.A. es algo que corresponde al Ministerio Público y que, no cuentan con el contrato de trabajo del año dos mil diecinueve pues se trataba de una relación laboral a plazo indefinido.

OCTAVO.- Solución al caso concreto

Atendiendo a los agravios de la parte recurrente, del análisis de los fundamentos de la sentencia apelada, la revisión de lo actuado en el proceso, y de acuerdo con la pretensión principal materia de litis -reposición al centro de trabajo por la configuración de un despido fraudulento-, resulta imperioso mencionar ciertos conceptos.-

Así, corresponde referirnos al despido, entendido en términos generales como una de las manifestaciones más graves del poder sancionador que tiene el empleador, por esa razón su ejercicio debe enmarcarse dentro del Principio de Razonabilidad, exigiéndole que regule las sanciones disciplinarias en relación a la gravedad de la falta cometida, pues no todas van a implicar un despido; en ese sentido el poder sancionador del empleador, se encuentra recogido en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que por la subordinación, el empleador tiene facultades para sancionar disciplinariamente a sus trabajadores ante cualquier infracción o incumplimiento de sus obligaciones, siempre dentro de los límites de la razonabilidad. Adicionalmente en el procedimiento de despido el empleador debe observar los principios de inmediatez e igualdad en la aplicación de la sanción; así como también el debido proceso, el cual implica la imputación de una falta establecida en la ley, la comprobación de ésta y el respeto al derecho de defensa, entre otros

Asimismo, el despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador. En líneas generales, el despido puede ser causado o incausado. El primero se producirá cuando se expresa causa justa legalmente contemplada. El segundo, cuando no se exprese causa alguna, contemplándose, también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador. Bajo este mismo orden argumentativo señala Blancas Bustamante: que, —El despido es una institución jurídica por la que se reconoce al empleador la posibilidad de extinguir la relación de trabajo a partir de su voluntad o decisión, configurándose una terminación unilateral del contrato, reconociéndose los siguientes caracteres: es un acto unilateral del empleador para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; es un acto constitutivo por cuanto el empleador no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador a quien está destinada; es un acto que produce la extinción contractual en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato³ ; bajo esta misma línea el ius laborista Montoya Melgar sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante, b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza

directamente, c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato. Ahora bien, para que el despido sea justificado, éste debe estar fundado en una causa justa; se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.-

NOVENO.- Respecto del despido fraudulento debe hacerse presente que éste es el despido que se hace con engaño, con causal no prevista en los artículos 23° y 24° del Decreto Legislativo 728 o de alguna normatividad pertinente, sino que se efectúa con el único propósito de despedir al trabajador inventando cualquier cosa contra la verdad.- Sobre el despido fraudulento la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, principalmente en las demandas de amparo interpuestas por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL (Expediente número 1124-2001-AA/TC), Eusebio Llanos Huasco (Expediente número 976-2001-AA/TC) y, César Antonio Baylón Flores (Expediente número 0206-2005-PA/TC), ha establecido, en los dos primeros casos como doctrina jurisprudencial, merced a lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, respecto de la protección adecuada frente al despido arbitrario dentro de los alcances del artículo 27° de la Constitución Política del Estado, una tipología de aquellos despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo, que comprende al despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento. Así, en el fundamento 15.b de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 976-2001-AA/TC el supremo intérprete de la Constitución señala que se produce el despido incausado cuando, —Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; definiendo al despido fraudulento, el Tribunal señaló en el fundamento 15c de esta sentencia que éste se produce cuando, —Se despide con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-97-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas. De otro lado, en el tercer caso (Expediente número 0206-2005-PA/TC), mediante precedente vinculante de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, reordenando la competencia de la jurisdicción constitucional y la jurisdicción ordinaria a partir del carácter residual del proceso de amparo que adopta el citado Código a diferencia del carácter alternativo que se le dispensaba con anterioridad a su vigencia, se estableció en el Fundamento 7 que, —Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección

adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados; asimismo, en el Fundamento 8 señala que, —Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos; es así que en el despido fraudulento el despido se hace con engaño, con causal no prevista en los artículos 23° y 24° del Decreto Legislativo 728 o de alguna normatividad pertinente, sino que se efectúa con el único propósito de despedir al trabajador inventando cualquier cosa contra la verdad⁴

DÉCIMO.- Cabe precisar que, para la configuración del despido fraudulento como tal, en cualquiera de sus variantes establecidas por el Tribunal Constitucional, se exige la existencia de un —ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, (...). Siendo así, como ya se ha establecido, no se trata de una figura que provenga de la ley, sino de la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional. Bajo esta línea Jorge Toyama, comentando sobre el despido fraudulento señala: —(...) es un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad

DÉCIMO PRIMERO.- Es así que, conforme la jurisprudencia señalada, el Tribunal Constitucional ha establecido los supuestos en los cuales puede producirse un despido fraudulento, los cuales se detallan a continuación: i) Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ii) Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente, iii) Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad, iv) Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral, v) Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente.-

DÉCIMO SEGUNDO.- En este orden de ideas debe tenerse presente que la Casación número 17148-2016-Sullana, de fecha quince de agosto del dos mil diecisiete, en el punto 6.5 señala que, —(...) el análisis de la causa petendi (los argumentos que sustentan la pretensión) de un proceso de despido fraudulento, no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la lesión al principio de buena fe contractual así como los elementos objetivos de la falta legalmente prevista. Ello es así debido precisamente a que los supuestos de hechos configurativos del despido fraudulento

están dirigidos a sancionar conductas ilegítimas del empleador -por inconstitucionales- en el ejercicio de sus poderes disciplinarios, sin que exista una causa real, verdadera, subsistiendo en el fondo el ánimo de perpetrar una resolución del contrato de trabajo, invocando una situación fáctica o jurídica aparente.-

Dicho ello, se infiere que para la configuración de este tipo de despido deben concurrir los siguientes elementos: i) el elemento subjetivo: es el ánimo perverso y auspiciado por el engaño y, ii) el elemento objetivo: imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, atribuirle una falta no prevista legalmente, o la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la —fabricación de pruebas.-

Asimismo, en reciente pronunciamiento, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Casación número 28683-2018 Del Santa, de fecha veinticinco de mayo del dos mil veintidós, en sus Fundamentos Décimo y Décimo Primero ha señalado que —DÉCIMO. En relación al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido se produce cuando: —Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cañones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA /TC) o mediante la —fabricación de pruebas. DÉCIMO PRIMERO. El despido fraudulento: Elementos y manifestaciones entre los elementos a tomar en cuenta para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran: a. Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. b. Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. c. Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad. d. Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas. El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206- 2005-PA/TC, ha referido que existe despido fraudulento: —(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente (...)) (negrita agregada nuestra).

DÉCIMO TERCERO.- Asimismo, la falta grave se define en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas6 . Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.-

El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97- TR, ha

regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador. En ese contexto, —(...) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales, y, ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo e en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera que el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas

Ahora bien, el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: —(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de —faltas del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas. Asimismo, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda ser extendido a otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral, la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, pudiendo ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave, pues dicha articulación actúa como un patrón que deben cumplir determinadas conductas, a efectos de ser consideradas faltas graves.-

En tal sentido, la gravedad de la infracción supone —(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...). La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral. Razón por la cual, si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.-

DÉCIMO CUARTO.- En el presente proceso estamos ante un caso de reposición por despido fraudulento correspondiendo la carga de la prueba a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, conforme a las reglas de la carga de la prueba que instituye el artículo 23° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal De Trabajo, caso contrario, la demanda deviene en infundada, conforme a los

artículos 196° y 200° del Código Procesal Civil¹⁰, aplicables de manera supletoria al caso de autos.-

Bajo dicho lineamiento, y en atención a los agravios esgrimidos por la empresa recurrente, se tiene que dicha parte procesal en primer término cuestiona la alzada sobre la base de una afectación a su derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales; precisando que el origen de dicha afectación radica en el hecho que —El A quo no ha emitido pronunciamiento sobre la configuración de un despido fraudulento respecto a hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios; en ese sentido se evidencia que existe una incongruencia en la sentencia materia de apelación que atenta contra nuestro derecho a una debida motivación el cual se encuentra concatenado al debido proceso. (...) Resulta cuestionable que el A quo se pronuncie por un supuesto despido incausado cuando en principio este tipo de despido no ha sido materia de pretensión por parte del accionante, poniendo en evidencia una clara contradicción o incongruencia entre la causa petendi y lo que se busca analizarl.-

En esta medida, es de indicarse que al evaluar la justificación interna del razonamiento en la motivación de las resoluciones judiciales, la sentencia es sometida a un control en su aspecto lógico, consistente en la evaluación de la concatenación de los argumentos expuestos; es decir; se verifica, el nexos y relación de las premisas jurídicas y su encadenamiento a la base fáctica que determinará la validez de la inferencia; lo que implica el control de la subsunción, adecuación o ponderación (según el método de aplicación de la norma elegida que se haya empleado), y que, culminará en la validez formal de la conclusión en la resolución judicial; así, atendiendo a los agravios esbozados por las partes recurrentes, y revisados los términos de la alzada, este Superior Jerárquico advierte el A quo en la alzada motiva su decisión partiendo del hecho que durante el desarrollo de la audiencia única se señalaron como hechos que necesitaban de actuación probatoria por ser controvertidos -entre otros- el —1. Establecer si como lo sostiene la parte demandante en la exposición de su teoría del caso se configura un despido fraudulento el cese del actor por haberse imputado hechos falsos al trabajador. (...) 3. En caso de acreditarse la existencia de un despido fraudulento, verificar si le asiste al demandante la eficacia restitutoria de la reposición en su puesto de trabajo como mecánico.¶; y es sobre la base de dichas premisas que el A quo en el Fundamento 21 de la alzada en relación a la verificación del despido fraudulento alegado sobre la base de hechos falsos, es que procede a analizar si las conductas que le fueran atribuidas al actor por su entonces empleadora a través de la carta de pre aviso de despido, la cual le fue remitida mediante conducto notarial con fecha dos de febrero del dos mil veintiuno, y que configurarían las faltas graves imputadas, habrían sido o no desplegadas por éste, tal y conforme la hoy demandada señala, procediendo el A quo a señalar que: [Sic]—21. Es decir, hasta aquí lo expuesto, en la carta de imputación de faltas graves la ahora demandada atribuye conductas que supuestamente habría desplegado el demandante haciendo aseveraciones y afirmaciones (habiéndose determinado que efectivamente usted ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestro cliente savia Perú S.A. ...aprovechando su condición de tripulante ... usted participó en la sustracción de combustible que les dan como dotación en las operaciones marítimas asignadas para venderlos a terceros... usted en su condición de Mecánico se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o bidones para ser entregados a terceros) sobre hechos que según señala, han sido sindicados por el Ministerio Público (conforme se advierte de la Carpeta Fiscal del Caso N° 01-2016 ... la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada

contra la Criminalidad Organizada de Piura FECCOR PIURA ha determinado que usted tuvo participación en los siguientes eventos), a pesar de ser dichos hechos parte de una investigación en sede fiscal que aún no ha culminado, por lo que éstos no han sido corroborados, ratificados, aceptados y mucho menos, acreditados ante la autoridad judicial competente. Así, se puede advertir que únicamente existen 2 hechos objetivos en las afirmaciones efectuadas por la demandada, los cuales consisten en la intervención de fecha 11 de diciembre del 2020 realizada por la Policía Nacional del Perú y otros en el marco de una investigación en sede fiscal, y la existencia de la carpeta fiscal N° 01-2016 seguida por la FECCOR Piura; resultando todas las demás afirmaciones meras presunciones toda vez que al no tener el actor una sentencia penal con la calidad de cosa juzgada, no se le puede sindicar como responsable de las conductas atribuidas, pues hacerlo vulnera el principio de presunción de inocencia que consagra la Constitución Política del Perú; siendo que, —al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido, sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo; en tal sentido, para determinar la validez o no de un despido, de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional debe evaluarse si el mismo se ha producido con ánimo perverso, auspiciado por el engaño y por ende de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, al igual verificarse si se ha vulnerado el principio de tipicidad, tal como se ha señalado en los Expedientes números 415-987-AA/TC, N° 555-99-AA/TC y N° 150-2000-AA/TC; siendo que conforme se ha citado líneas arriba, el juzgador de primera instancia desarrolló dicho extremo en los Fundamentos veinte a veintiocho de la alzada sobre la base de los hechos que sustentan la imputación de la falta grave prevista legalmente en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo 003-97- TR referida tanto i) al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como ii) la inobservancia del reglamento interno de trabajo, arribando a la siguiente conclusión: —28. Por todo lo antes expuesto, este Juzgado considera que la presente demanda debe ser estimada, por cuanto existe la comisión de un [despido] fraudulento, toda vez que la demandada no ha podido acreditar fehacientemente la comisión de las faltas graves imputadas conforme lo prevé el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Es decir, antes de interponer la demanda ha existido el acto lesivo del despido, por lo que procede estimar la pretensión del actor de reposición al centro de labores en el cargo que venía ocupando como mecánico; ello sobre la base de los fundamentos expuestos por el A quo que sustentan su decisión a partir de los cuales ha determinado que nos encontramos frente a un despido fraudulento por haberse imputado al trabajador hechos falsos o inexistentes, los mismos que le fueran atribuidos por su entonces empleadora al incoarse el procedimiento de despido en su contra no han podido ser demostrados en el presente proceso; es decir no se acreditó la existencia de los hechos imputados por la demandada; razones por las cuales, el A quo si ha expresado los fundamentos por los cuales considera que en el caso de autos nos encontramos ante un supuesto de despido fraudulento sobre la base de una imputación de hechos falsos o inexistentes al trabajador, desvaneciéndose en tal sentido el agravio formulado por la parte demandada al respecto; más aún si, a criterio de este Colegiado, el ánimo perverso de la hoy emplazada queda claramente expuesto en la variación de los hechos que sustentan las faltas graves imputadas al actor, toda vez que la demandada, a sabiendas que para modificar los hechos o las faltas imputadas como falta grave, se debía

reiniciar el procedimiento de despido, no procedió de acuerdo a lo regulado por el artículo 32° del Decreto Supremo 003-97-TR.-

DÉCIMO QUINTO.- La empresa recurrente, esgrime como agravio que, —Se evidencia que el A quo ha tenido una gran confusión, pues está asumiendo que la imputación es por la sustracción de los bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, o por la utilización indebida de estos; sin embargo, las imputaciones que se le formularon al actor fueron las referidas al incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad, supuestos contemplados en el literal a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.— Siendo ello así, procedemos a identificar las faltas graves imputadas por la emplazada al actor y que justificarían su despido, las mismas que han sido consignadas en la Carta de Pre Aviso de Despido remitida mediante conducto notarial al entonces trabajador, con fecha dos de febrero del dos mil veintiuno, obrante de folios diez a quince de autos, a través de la cual, la empresa demandada, IMI DEL PERÚ S.A.C., como marco de las conductas imputadas al hoy accionante señala con toda claridad lo siguiente: —I. HECHOS DEL PRESENTE CASO. Como es de público conocimiento, con fecha 11 de diciembre del 2020, miembros de la Policía Nacional del Perú, Ministerio Público y SUNAT intervinieron las instalaciones de la empresa SAVIA Perú S.A., así como otros domicilios ubicados en distintas partes del país, procediendo a la detención de trece (13) trabajadores de IMI DEL PERÚ S.A.C. por presuntamente formar parte de una organización criminal dedicada a la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A. En virtud de lo sucedido, nuestra empresa procedió a realizar una evaluación de las repercusiones que los hechos que lo involucran tendrían en la relación laboral que nos vincula, habiéndose determinado que efectivamente usted ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A. En efecto, se ha determinado que aprovechando su condición de tripulante de las embarcaciones operadas por nuestra empresa, usted participó en la sustracción del combustible que les dan como dotación en las operaciones marítimas asignadas para venderlos a terceros; luego los que reciben (compran) el combustible lo comercializan en el mercado —negro a precios menores de lo establecido, generando la venta inmediata a personas que cuentan con embarcaciones en el mar de Paita y Talara; es por ello que para finiquitar su accionar se han provisionado de botes con motor fuera de borda, los cuales utilizan en su desplazamiento en el mar para recibir y transportar el petróleo hurtado; teniendo en cuenta que la sustracción ilícita del combustible se concreta en circunstancias en que las embarcaciones de IMI DEL PERÚ ejecutan sus operaciones en el mar que limita con la provincia de Talara. (...) Asimismo, usted en su condición de Mecánico se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o bidones para ser entregados a terceros. (...) Es así que, en su calidad de Mecánico, ha coordinado la sustracción y entrega a terceros de combustible de propiedad de nuestro cliente SAVIA Perú S.A. durante su jornada de trabajo. En efecto, conforme se advierte de la Carpeta Fiscal del Caso N° 01-2016 a la que hemos tenido acceso, la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada contra la Criminalidad Organizada de Piura FECCOR PIURA ha determinado que usted tuvo participación en calidad de cooperador: —INTEGRANTE: (COOPERADOR) H por los siguientes motivos: - Integrante de la OO.CC, en su calidad de motorista, es el responsable del consumo del diésel de la embarcación en la cual se encuentra como tripulante durante su jornada laboral, asimismo, se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o

bidones para ser entregados a los demás integrantes de la organización criminal, los cuales se encuentra con embarcaciones con motor fuera de borda —EVENTO UNO (01): (...) El 17DIC2019 a las 21:43:44 horas R (a) —R (número de abonado 983-455-961) recibe una llamada telefónica de T CUZCANO NOLASCO (a) —CANO o —CUZCANO (número de abonado 948-563-203), en la cual (a) —CUZCANO, le informa a (a) —R que está por terminar su guardia y le está dejando tres (03) tanques de petróleo sustraído durante su turno al —pata; quien sería la persona de H, motorista de turno entrante en la embarcación —LOBITOS EXPRESS. (...) H, en su calidad de motorista de la guardia entrante en la embarcación —LOBITOS EXPRESS, de propiedad de la empresa IMI del Perú S.A.C, se encargó de la custodia de los tres (03) tanques que dejó el motorista saliente de turno, la persona de T CUZCANO NOLAZCO (a) —CUZCANO o —CANO; asimismo, se denota mediante las comunicaciones telefónicas, que, durante su turno, también habría sustraído combustible (Diésel) que es asignado como dotación para la navegación de la embarcación —LOBITOS EXPRESS. Estos hechos, se contraponen a los valores de respeto y honestidad que deben primar en la relación laboral y resultan inaceptables, constituyendo no sólo conductas ilícitas, sino que se encuentran taxativamente contempladas en la LPCL como faltas graves causales de despido. (...) (negrita agregada nuestra); y es sobre la base de estos hechos que imputa al trabajador, hoy demandante la comisión de las siguientes faltas graves: i) incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ello por cuanto señala que, —(...) En ese sentido, de los hechos descritos en el acápite anterior, se advierte que su desempeño ha sido manifiestamente contrario al deber de lealtad y buena fe laboral que mantiene con nuestra empresa, dado que usted como Mecánico, no ha cumplido con el objeto de su contrato, el cual estableció como funciones, entre otras ser responsable del control de la recepción y despacho del diésel del agua industrial y de consumo, para ello debe emitir un reporte a su superior inmediato para las fluctuaciones. Por el contrario, usted valiéndose de su condición de mecánico y durante su jornada de trabajo, ha sustraído de forma ilegal combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A. Por lo tanto, dados los acontecimientos relatados anteriormente, recalamos que su comportamiento supone un incumplimiento de sus obligaciones y ha sido totalmente contrario a la buena fe laboral y lealtad que debe existir en todo contrato de trabajo, así mismo se ha dañado gravemente la confianza que le otorgamos para que se desempeñe como mecánico en nuestra empresa (negrita agregada nuestra); nótese que la falta grave atribuida se encuentra cimentada en función únicamente a que el actor habría sustraído de forma ilegal combustible de propiedad del cliente Savia Perú S.A.-

En este mismo orden argumentativo, se tiene que en relación a la falta grave consistente en ii) el incumplimiento de obligaciones laborales al haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo, tenemos que la hoy demandada dejó establecido que, —(...) conforme a los hechos ocurridos y debidamente sustentados, usted a inobservado nuestro Reglamento Interno de Trabajo y ha incumplido las normas y obligaciones antes glosadas debido a que ha participado en la sustracción y comercialización ilegalmente combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A. En virtud de lo señalado, es meridianamente claro que cada una de las conductas detalladas en la presente comunicación no sólo transgreden obligaciones de trabajo y constituyen incumplimientos al RIT de nuestra empresa, sino que además son actos que se encuentran taxativamente contemplados en la LPCL como faltas graves causales de despido. Conforme a lo expuesto, y siendo evidente que usted incurrió en las faltas graves que se le imputan, al amparo del artículo 31° del Decreto Supremo N°003-97-TR, Ley de Productividad y de Competitividad Laboral, le concedemos un plazo

de seis (06) días naturales a partir de la notificación de la presente carta, a fin que cumpla con efectuar sus descargos correspondientes (sic) (negrita agregada nuestra); en esta medida, conforme se puede apreciar, al igual que sucede con la falta grave descrita en los párrafos precedentes, esta falta grave atribuida también se encuentra cimentada en función únicamente sobre la afirmación de que el actor habría sustraído y comercializado ilegalmente combustible de propiedad del cliente Savia Perú S.A.-

Ahora bien, conforme se puede verificar de lo actuado en autos, con fecha ocho de febrero del dos mil veintiuno, el hoy demandante mediante carta diligenciada a través de conducto notarial procedió a ejercer su derecho de defensa absolviendo los cargos imputados, conforme se tiene de la documental obrante de folios veinticuatro a cuarenta y cinco de autos; no obstante lo cual se tiene que con fecha treinta de marzo del dos mil veintiuno, al actor se le cursó, de igual manera a través de conducto notarial, la Carta de Despido, obrante de folios dieciséis a veintitrés de autos, señalando la demandada que ha examinado uno a uno los argumentos de los descargos expuestos, concluyendo que, [Sic] —(...) ante lo expuesto, y en tanto se ha quebrantado toda confianza y buena fe laboral que debe primar en las relaciones de trabajo, la empresa ha tomado la decisión conforme a la falta imputada a través de la presente carta, por ello de conformidad con lo previsto en el artículo 32° de la LPCL, se le impone la sanción disciplinaria de DESPIDO, el mismo que se hará efectivo a partir del día en el que se le notifique con la presente carta. (...)); no obstante, debe hacerse presente que la empresa recurrente en su carta de despido, a pesar de haber únicamente sustentado sus imputaciones sobre la base de la sustracción y comercialización de diésel de uno de sus clientes -y sobre lo cual el entonces trabajador procedió a efectuar sus descargos-, cambió sus alegaciones pasando ahora a señalar que, en relación a la falta grave referida al i) incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral: —Al respecto queremos reiterar que de los hechos descritos en el acápite anterior, se advierte que su desempeño ha sido manifiestamente contrario al deber de lealtad y buena fe laboral que resulta exigible por nuestra empresa, dado que como Motorista no ha cumplido con el objeto de su contrato, el cual estableció como funciones, entre otras las siguientes: -Es responsable de la recepción, control y consumo de diésel otorgado por la empresa para el cumplimiento de las operaciones, registrando sus consumos en los formatos establecidos por la empresa. -Es responsable del cuidado de las herramientas, materiales y equipos asignados para el cumplimiento de sus actividades y - Registrar las ocurrencias que se presenten durante las actividades diarias de la nave en la bitácora de navegación. Por el contrario, se tiene que conforme a los eventos descritos su proceder en el ejercicio de sus funciones ha conllevado un incumplimiento de sus obligaciones propias que le exige su cargo de Motorista (el mismo que conforme a su naturaleza resulta ser uno de Confianza, toda vez que resulta ser el director del departamento de máquinas y responsable de la operación eficiente de la cámara de máquinas y del funcionamiento de todos los equipos mecánicos de la embarcación, los mismos que como sabemos funcionan principalmente con combustible y diésel) y ha sido totalmente contrario a la buena fe laboral y lealtad que debe existir en todo contrato de trabajo, así mismo se ha dañado gravemente la confianza que le otorgamos para que se desempeñe como Motorista en nuestra empresa; en esta medida, se tiene que la empresa hoy recurrente cambió el sustento sobre el cual fijó primigeniamente las faltas graves al actor, pretendiendo ahora dejar de lado el hecho que imputó con toda claridad que el entonces trabajador habría participado en la sustracción y comercialización ilegalmente de combustible de propiedad del cliente Savia Perú S.A.; lo que no hace más que poner en evidencia una clara transgresión al derecho de defensa del hoy demandante, quien

recordemos formuló sus descargos sobre los hechos imputados en la carta de preaviso y sobre otros aspectos que recién son incorporados por la demandada en su carta de despido, llegando incluso a incluir la calificación del puesto desempeñado por el actor como uno de —confianza, situación que a criterio de los integrantes de este Colegiado Superior configuraría el —ánimo perverso en el cual habría incurrido la hoy emplazada al despedir al accionante.-

En cuanto a la falta grave consistente en ii) el incumplimiento de obligaciones laborales al haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo tenemos que la empresa recurrente señaló que, —(...) se tiene que los hechos en los que su persona se ha visto involucrada a raíz de esta investigación y que han trascendido públicamente vía noticias, en los cuales lo sindicaron como presunto autor de un delito en agravio de la empresa cliente SAVIA Perú, por lo cual se encuentra actualmente denunciado penalmente, han provocado una mala imagen que atenta contra la reputación y buen nombre comercial de nuestra representada, afectado a la misma, lo cual trastoca el vínculo jurídico especial en que se sustenta nuestra relación laboral —la confianza- la cual se ve empeñada por la investigación en que se encuentra inmerso, lo cual supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, pues la conducta que le fuera imputada, y que no ha quedado plenamente desvirtuada en sus descargos, resulta en sí misma reprochable y particularmente grave y de trascendencia disciplinaria, motivando que hayamos tomado la determinación justificada de cesarlo de manera indefinida por incumplimiento de labores en el ejercicio de sus funciones (evento 01), sobre los cuales no se pronunciado, queriendo llevar el tema por el aspecto penal cómodamente a sus intereses a efectos de no abordar sus incumplimientos laborales (énfasis agregado nuestro); es así, como se puede verificar, que la empresa demandada también respecto de esta falta imputada modifica los hechos respecto de los cuales se configuraría la falta invocada en la carta de pre aviso, pasando a adicionar aspectos en ella no contemplados, como lo es la supuesta afectación a su —imagen y buen nombre comercial, llegando a aseverar que el motivo del cese ya no sería únicamente por haber participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad del cliente Savia Perú S.A., sino además por incumplimiento de labores en el ejercicio de sus funciones, lo cual denota -aunado a lo anteriormente descrito en relación a la otra falta que se imputa al actor- un ánimo evidentemente perverso por parte de la hoy recurrente, pues no se ajusta a un debido procedimiento de despido el hecho que una vez incoado el mismo sobre la base unas imputaciones -respecto de las cuales el trabajador ejerció su derecho de defensa- a posteriori se modifiquen las mismas incorporando nuevos aspectos sin otorgarle al trabajador la oportunidad de señalar su postura en relación a dichos aspectos que recién son incorporados ya con la carta de despido en su contra, vulnerando con el derecho de defensa del trabajador.-

Es sobre la base de todos estos aspectos que el A quo ha determinado su decisión, debiendo desestimarse el agravio de la recurrente, quien pretende hacer ver que la imputación de las faltas graves al actor no sería por la sustracción de los bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, o por la utilización indebida de éstos, sino por el contrario las mismas habrían sido imputadas sobre la base del incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, posición que no es acogida por los integrantes de este Colegiado, toda vez que, conforme ha quedado plenamente establecido en los párrafos precedentes, es la propia recurrente quien primigeniamente imputó al actor

las faltas graves, únicamente sobre la base de haber participado en la sustracción y comercialización ilegalmente de combustible de propiedad del cliente Savia Perú S.A., lo cual no ha logrado demostrar a lo largo del presente proceso, desestimándose así el agravio materia de análisis.-

DÉCIMO SEXTO.- Finalmente, se tiene que la empresa recurrente, esgrime como agravio que, —El A quo debió tener en cuenta el puesto de confianza del demandante, toda vez que no sólo no tiene derecho a la reposición, sino que tampoco tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario en aplicación del VII Pleno Supremo en materia laboral.-

Respecto al agravio en mención, se debe indicar que los trabajadores de confianza, son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales conforme lo prevé el segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo 003 -97-TR.-

El autor Blancas Bustamante¹¹, define al personal de confianza en los siguientes términos: —Los que laboran personal y directamente con el empleador (...) En este grupo se comprende (...) a personal que realiza labores de asistente, secretaria, chofer o conserje, para dicha categoría de empleados. Su calificación como —trabajador de confianza no depende, por ello, de la jerarquía del cargo que desempeñan, sino del hecho de tener una relación personal y directa, de carácter laboral (...)|El artículo 59° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, prescribe: para la calificación de los puestos de dirección y confianza el empleador: a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente. Asimismo, el artículo 60° del mencionado reglamento prescribe que la calificación de los puestos de confianza —es una formalidad que debe observar el empleador|; sin embargo, —su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita|, debido a que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto| (negrita agregada es nuestra). Asimismo, para Néstor de Buen, —El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...)| 12. Por su parte Celso Mendo Rubio, señala que el trabajo de confianza —Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...)| 13 (negrita agregada nuestra). Por su parte, Santiago Barajas Montes de Oca considera que —el trabajador de confianza se incorpora a la planta de empleados administrativos y se le

asignan determinadas funciones, o se le otorga una posición de representación patronal, se le deja autoridad en uno o más sectores de la producción y se le hace responsable de los resultados, se prescinde de sus servicios cuando estos no son altamente redituables y se les liquida sin ninguna razón o explicación de las causas de tal adopción patronal

DÉCIMO SÉTIMO.- Asimismo, se debe recordar que en el fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente número 03501- 2006-TC, se precisó que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores —comunes, tales como: —a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial. b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal. d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador. e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita. f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley. g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza. h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo. i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N° 012-92-TR, en su artículo 24, establece: —La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.—

DÉCIMO OCTAVO.- Sobre el particular, debe hacerse presente que en el fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente número 03501-2006-TC, se precisó que, —3. Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206- 2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. En sentido similar, debe destacarse que en los fundamentos 15 y 16 de la referida sentencia, el supremo intérprete de la Constitución enfatizó que, —15. Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera: a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; (...). De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado”.

DÉCIMO NOVENO.- Bajo este contexto normativo, doctrinario y jurisprudencial desarrollado en los considerandos precedentes, aun cuando la empresa demandada sostiene -y reafirma- que, el accionante al momento de su cese era un trabajador de confianza por cuanto desarrollaba labores de Mecánico, cabe precisar que, la empresa demandada en la Carta de preaviso de despido remitida mediante conducto notarial al entonces trabajador hoy demandante, con fecha dos de febrero del dos mil veintiuno, obrante de folios diez a quince, hace referencia a que el actor se desempeñó como Mecánico y sobre la base de ello —habría coordinado la sustracción y entrega a terceros de combustible de propiedad de nuestro cliente SAVIA Perú S.A. durante su jornada de trabajo (afirmación que no se ha demostrado a lo largo del presente proceso), no obstante se debe precisar que, es la propia demandada que en la Carta de Despido obrante de folios dieciséis a veintitrés de autos, ha señalado que, si bien el cargo del demandante era el de —Mecánico, éste habría sido promovido para que se desempeñe como —Motorista en el área de Flota Marina - Barcos, no obstante lo cual ello no ha sido acreditado por ésta, debiendo tenerse presente que en el escrito de demanda el actor postula su pretensión restitutoria en el puesto de trabajo como mecánico más no como motorista; siendo esto así, en primer término es de señalar que, ante dicha calificación (personal de confianza) resulta evidente que la empresa no se encontraba en la imperiosa necesidad de instaurar en contra del entonces trabajador el procedimiento de despido, previsto por los artículos 22° y 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR15, ello en atención a que, al ser considerado por la empleadora como personal de confianza, resultaba únicamente necesario para extinguir el vínculo laboral el retiro de la confianza depositada en él; no obstante lo cual, conforme se ha descrito en los fundamentos precedentes la hoy demandada no solo instauró el procedimiento de despido en contra del actor sino que además culminó con el mismo

encontrando acreditadas -a su consideración- las faltas graves que se le imputaron, situación que, a criterio de los integrantes de este Colegiado, denota que para la demandada la calificación del —confianza‡ respecto del puesto desempeñado por el actor no era uno —confianza‡, más aún si dicha calificación es recién alegada por la hoy recurrente en la carta de despido, obrante de folios dieciséis a veintitrés de autos, al señalar que —(...) conforme a los eventos descritos su proceder en el ejercicio de sus funciones ha conllevado un incumplimiento de sus obligaciones propias que le exige su cargo de Motorista (el mismo que conforme a su naturaleza resulta ser uno de Confianza, toda vez que resulta ser el director del departamento de máquinas y responsable de la operación eficiente de la cámara de máquinas y del funcionamiento de todos los equipos mecánicos de la embarcación, los mismos que como sabemos funcionan principalmente con combustible y diésel).-

Aunado a lo anteriormente señalado, debe tenerse presente que, conforme al —Manual de descripción de puestos de trabajo‡ de la empresa demandada obrante de folios quinientos noventa y seis a seiscientos dieciocho de autos, se tiene que el puesto de —Mecánico‡ que desempeñaba el accionante, no ostenta la calificación de ser un puesto de confianza, señalándose expresamente en el ítem referido a —Toma de decisiones y recomendaciones que el puesto demandado que —no aplica‡ al referirse a —decisiones importantes que se toma en el puesto de trabajo que impactan tanto en su entorno interno como externo‡ 16, precisándose que —el titular del puesto es responsable de realizar el mantenimiento de los motores y compresores de la barcaza, en caso se encuentre asignado a un Flotante apoyará en las reparaciones menores de las naves de recorrido que se encuentren asignados a la zona de operación. Es responsable del control de la recepción y despacho del diésel, de agua industrial, y de consumo, para ello debe emitir un reporte a su superior inmediato sobre las fluctuaciones. Participar en las charlas de inducción de seguridad, asegurando la ejecución de los trabajos en cumplimiento de los procedimientos de seguridad y estándares de calidad establecidos por la Empresa‡ 17; siendo que por su parte en relación al puesto de —motorista‡ el mismo no es posible ser verificado en las partes del —Manual de descripción de puestos de trabajo‡ que la demandada ha ofrecido como medio al absolver el traslado de la demanda incoada en su contra, teniéndose que la emplazada, más allá del mero tenor literal de la sola descripción de las labores desempeñadas por el trabajador, no ha aportado medios probatorios idóneos que acrediten cómo es que el trabajo realizado por el actor estaba directamente subordinado a la dirección de la empresa demandada o de los cargos de dirección, o que el trabajo realizado por el demandante incidía en las funciones de dirección (o en la formación de decisiones empresariales) o que, producto de la relación funcional entre trabajador y empleador, el hoy accionante al desempeñarse como mecánico hubiera accedido a secretos industriales, comerciales o profesionales, precisando en su caso, cuál era tal información secreta o reservada, tal como lo requiere el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97- TR. Así pues, la determinación de la calificación de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del empleador, sino que debe responder, de modo estricto, a la naturaleza de las funciones y labores llevadas a cabo por el trabajador, quien incluso puede impugnar la calificación efectuada, en el plazo de treinta días de comunicada dicha calificación, tal como ha precisado la reiterada jurisprudencia y en especial la sentencia recaída en el Expediente número 00936-2009-PA/TCLima; en esta medida la categoría de personal de confianza del demandante ha quedado desvirtuada conforme a lo desarrollado precedentemente y las respuestas dadas por la defensa técnica de la parte demandada a las interrogantes formuladas durante el

desarrollo de la audiencia de vista de la causa llevada a cabo ante esta Superior Instancia, atendiendo a los principios de inmediación, oralidad y veracidad, que, entre otros, inspiran el nuevo procesal laboral en el marco de lo previsto por el artículo I del Título Preliminar de la Ley 29497, desvirtuándose así que el trabajador tenía acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales o a información de carácter reservado, como pretende hacer creer la demandada. Asimismo, tampoco se ha acreditado que el actor haya emitido informes dirigidos a contribuir a la formación de las decisiones de su ex empleadora o que tuviera acceso a secretos de la demandada, por lo que con ello se reafirma que entre el empleador y el trabajador no existía una relación de confianza de tal intensidad que lo califique dentro de lo establecido por el artículo 43° del Decreto Supremo 003- 97-TR. En cuanto al acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y a la producción de informes relevantes para adoptar decisiones empresariales en el ejercicio de las labores del actor como Mecánico, es preciso tener en cuenta que la producción de informes de relevancia empresarial puede ser producida tanto por un trabajador de confianza como por un trabajador que no posee dicha calidad, siendo lo determinante, en todo caso, que la información de relevancia producida sea justamente el objeto del cargo en el cual se desempeña el trabajador y que dicha información sea dirigida directamente al empleador o a los órganos de dirección de la empresa, con lo que, el cargo de confianza adquiere una dimensión por la cual las opiniones o informes producidos por el trabajador, dada su cercanía con el cargo de dirección, puedan incidir directamente en la adopción de una decisión empresarial, lo que no se ha acreditado en el presente caso, ni tampoco se ha acreditado que el actor haya tenido acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales; en ese sentido, tal como se ha indicado precedentemente, el perfil del puesto de Mecánico no permite concluir que estamos ante un trabajador de confianza, pues no se ha acreditado que en la ejecución de las labores inherentes a labores de coordinación y ejecución, tomara decisiones por su sola cuenta y responsabilidad, sino que dependía de un superior jerárquico (Jefe inmediato: Capitán de Barcaza o Flotante, Jefe Funcional: Jefe del Departamento de Mantenimiento y Reparación, ello según el —Manual de descripción de puestos de trabajo)18, no habiéndose demostrado que ejercía funciones propias de administración o que de su nivel de responsabilidad dependieran los resultados de la actividad de la empresa como constituyen características centrales en la calificación de esta clase de trabajadores; más aún si como quedó acreditado en la Audiencia de Vista de Causa realizada en autos, el demandante no tenía poder de decisión alguno, sino que por el contrario ejercía sus labores de acuerdo a las indicaciones diarias que le impartían. Así las cosas, en lo que respecta a las alegaciones de la empresa demandada, en cuanto a que el cargo ocupado por el actor al momento de su cese es uno que corresponde a un cargo de confianza, se debe tener en cuenta que quien afirma un hecho, tiene que probarlo conforme a lo prescrito en el artículo 23.1 de la Ley 27497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, el cual expresamente prevee que, —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; siendo que en el caso de autos ha quedado demostrado que el demandante no ostentaba la calidad de personal de confianza, por ende el agravio esgrimido en este extremo materia de análisis deviene en infundado por improbadó.-

VIGÉSIMO.- En consecuencia, se evidencia que la decisión de la instancia inferior cuestionada en apelación, se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a la pretensión enunciada por el demandante

oportunamente en el proceso, no habiendo sido enervados los fundamentos de la misma por los agravios del recurso impugnativo presentado por la empresa demandada, lo que conlleva a concluir a este Colegiado Superior que en ella no se vislumbra vulneración, ni al debido proceso, ni a la debida motivación de las resoluciones judiciales, puesto que, la impugnada garantiza que el razonamiento guarda relación y es proporcionado con el problema de fondo que corresponde resolver; por lo tanto, no se evidencia la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, debiéndose en consecuencia confirmar la sentencia venida en grado.-

V.- DECISIÓN COLEGIADA

Por los fundamentos de hecho antes expuestos y estando a los dispositivos legales precitados, de conformidad con lo estipulado en el numeral a) del artículo 4.2 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, CONFIRMARON la sentencia apelada, contenida en la resolución número ocho, de fecha quince de noviembre del dos mil veintidós, obrante de folios ochocientos cinco a ochocientos veintisiete, que falla declarando fundada la demanda interpuesta por H contra la empresa IMI DEL PERÚ SAC, sobre reposición; en consecuencia, ordena a la demandada cumpla con reincorporar al accionante en el centro de trabajo en las mismas labores que venía ocupando al momento de su cese o en otro de similar categoría y condiciones de trabajo. Confirmándose la apelada en lo demás que contiene. DEVOLVIÉNDOSE los actuados al Juzgado de origen para su cumplimiento. Notificándose la presente a los sujetos procesales con arreglo a ley y a las disposiciones emitidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, descargándose la misma en el Sistema Integrado de Procesos Judiciales.- Actuando como ponente, la Señora Jueza Superior C

Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores
Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: 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. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.

		Postura de las partes	<p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</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.</p>
CONSIDERATIVA		Motivación de los hechos	<p>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).</p> <p>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).</p> <p>3. 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).</p> <p>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). 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).</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</p>

		<p>Motivación del derecho</p>	<p>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).</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)</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).</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).</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).</p>
		<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>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)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación</p>

	RESOLUTIVA		<p>recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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).</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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. 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.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: 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. 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. 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). 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. 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.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos

		Postura de las partes	<p>fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>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.</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.</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>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).</p> <p>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).</p> <p>3. 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).</p> <p>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).</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.
	Motivación del derecho	<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).</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)</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). 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). 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).</p>
RESOLUTIVA	Aplicación del	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la

		<p>Principio de Congruencia</p>	<p>consulta. (según corresponda) (Es completa)</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).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</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).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</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 consulta4. 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.</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</p>

			objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
--	--	--	---

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: 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. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **No cumple**

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple**

4. Explícita 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**

II. DIMENSIÓN 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 las 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 fue 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**

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. 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/No 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. **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. **Si cumple**

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: 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. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **No cumple**
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **No 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. **No 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**

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (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). **No cumple**
3. 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**
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/**

III. DIMENSIÓN: 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) **No 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). **No 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. **No 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: Organización, calificación de datos y determinación de la variable

PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

I. 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.
 - 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.*
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.

1. Calificación:

- 1.1 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
- 1.2 De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 1.3 De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 1.4 De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

2. Recomendaciones:

- 2.1 Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 2.2 Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 2.3 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.
 - 2.4 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.
3. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 4. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

II. 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
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (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

II. 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

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.

III. 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					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión				X		8	[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 alta y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), 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 habrá 2 valores
- ❖ 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.

IV. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

1.1 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
5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
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 este 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:

1.2 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 1)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la Dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muybaja	Baja	Mediana	Alta	Muyalta			
		2x1= 2	2x2= 4	2x3= 6	2x4= 8	2x5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión				X		13	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				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 1), 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 habrá 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:

=Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20	= Muy alta
=Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16	= Alta
=Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12	= Mediana
=Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8	= Baja
=Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4	= Muy baja

1.3 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

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 1.

V. 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: n**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 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 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 1

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>respetiva. Acto seguido, las partes oralizan sus pretensiones y los fundamentos fácticos en que sustentan las mismas. Se señalan los hechos que no revisten controversia como los hechos que sí revisten y serán materia de actuación. Se enuncian los medios probatorios que no se admiten, los que se admiten y se procede a la actuación de los mismos previo juramento conjunto de las partes. Acto seguido el Señor Juez dispone la suspensión de la audiencia a fin de que la sub área de trámite del Módulo Corporativo Laboral de Talara, cumpla con oficiar a la Fiscalía de Crimen Organizado con sede en Mz. S Lote X Calle X Etapa</p> <p>- Urbanización Miraflores - Distrito de Castilla – Piura, a fin de que remitan en el plazo de cinco días copia certificada de la carpeta fiscal 01-2016, indicando que cumplido que fuera el mandato se procedería a reprogramar la continuación de la audiencia única; asimismo, el señor Juez indica que en relación a los demás medios probatorios al ser documentos su mérito se va a tener en cuenta al momento de sentenciar.</p> <p>10. En tal sentido, mediante resolución número 05, de fecha 22 de abril de 2022, se reprogramó la continuación de la audiencia única para el día 31 de agosto de 2022; la misma que se llevó a cabo el día y hora indicados; dejando constancia la señora Juez que revisado el SIJ se advierte que la Fiscalía ha cumplido con la remisión de la información que fuera requerida a través de los enlaces por el aplicativo google drive que han sido señalados en las documentaciones recibidas (información referida a la Carpeta Fiscal N° 01-2016), las cuales han sido remitidas en su oportunidad a las partes conforme al cargo de entrega de cédulas de notificación que obra a folios 797; y atendiendo a que la presente audiencia fue suspendida en esta etapa del proceso, habiéndose ya iniciado la actuación de los medios probatorios, la señora Juez les consulta a las partes procesales si deseaban oralizar algo de la Carpeta Fiscal N° 01-2016, a lo que ambas partes respondieron que no. Finalmente, las partes exponen los alegatos finales y se les informa que el fallo será diferido y notificado conjuntamente con la sentencia el día 12 de septiembre del 2022, y estando a la recargada agenda del juzgado, mediante resolución que antecede se dispone la reprogramación de la notificación de la sentencia para la presente fecha</p> <p>De lo expuesto por la parte Demandante (minuto 20' 34" al minuto 23' 58" y del minuto 31' 53" al minuto 37' 53" de la audiencia única)</p> <p>11. Que, la fecha de ingreso del demandante a la empresa demandada fue el 16 de abril del año 2007 y la fecha de cese fue el 31 de marzo del año 2021 por motivo de despido fraudulento, siendo su tiempo de servicio 13 años y 11 meses, y su cargo durante todo su récord laboral fue de mecánico y su última remuneración mensual fue de S/1,853.88 en el mes de febrero del 2021.</p> <p>12. Que, la empresa IMI DEL PERÚ S.A.C. le remite al demandante la carta notarial de pre despido de fecha 02 de febrero de 2021, imputándosele: i) el incumplimiento de las obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; y ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; amparados en los artículos 25 y 31 de la Ley de Productividad y Competitividad</p>	<p><i>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 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>1Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del</i></p>										<p>X</p>	<p>9</p>
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------	-----------------

<p>Laboral (LPCL) TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR; por haber supuestamente cometido un delito cuyo proceso se encuentra en trámite, y con fecha 31 de marzo del 2021 se le cursa la carta notarial de despido por la causal de falta grave.</p> <p>13. Que, el contrato que ha tenido el demandante es indeterminado, indicando que el actor no ha cometido ninguna falta grave a las que hace referencia la carta de pre aviso de despido y la carta notarial de despido, y que, si bien se encuentra inmerso en una investigación fiscal, en la misma no se ha determinado aún la culpabilidad del</p> <p>demandante, preexistiendo el principio constitucional de la presunción de inocencia, por lo tanto, no existe ninguna causa grave para su despido fraudulento.</p> <p>14. Que, no se configura legalmente la presunta causa justa de despido, de conformidad con lo previsto en el artículo 22° del TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, más aún hay una falta absoluta de precisión, determinación y tipificación en grado de certeza laboral, evidenciando una contravención al derecho de defensa del demandante</p> <p>15. Que, como pretensión principal única solicita su reposición en el cargo de mecánico por haberse configurado un despido fraudulento; más las costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>16. Que, el despido fraudulento lo están solicitando en base a que se le están imputando al demandante hechos que no han sido probados o hechos falsos para acreditar una supuesta falta grave que el demandante no ha cometido.</p> <p>17. Que, el único hecho específico que la empresa demandada le atribuye al demandante es haberse apropiado el 18 de diciembre del 2019 de diésel de propiedad de la empresa, cuando él en realidad no estaba ejerciendo funciones en dicha embarcación, indicando que se encontraba otra tripulación que ya ha sido debidamente determinada a nivel de investigación fiscal.</p> <p>De lo expuesto por la parte demandada IMI DEL PERÚ S.A.C. (minuto 43' 30l al minuto 51' 31l y minuto 51' 54l al minuto 52' 22l de la audiencia única)</p> <p>18. Que, no están discutiendo la comisión de un delito ya que este no es un proceso penal sino un proceso laboral en el cual lo que se analizan son infracciones de carácter laboral, y acá en la carta de preaviso y la carta de despido nunca se le ha imputado al demandante la causal del literal —c) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728, que constituye el apropiamiento o el intento de apropiamiento de bienes del empleador, indicando que eso no ha ocurrido.</p>	<p><i>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>19. Que acá lo que al demandante se le han imputado dos (2) casuales, las 2 casuales del literal a) del artículo 25 de la LPCL, que son, por un lado, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, y por otro lado la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad.</p> <p>20. Que, el 18 de diciembre de 2019 se producen los hechos que son materia posteriormente de sanción, y en este aspecto hay que tener en consideración que en el cumplimiento de sus funciones el actor en el cargo de mecánico motorista tenía como funciones las siguientes: a) Era responsable de la recepción, control y consumo del diésel otorgado por la empresa para el cumplimiento de las operaciones, registrando sus consumos en los formatos establecidos por la empresa. b) Era responsable del cuidado de las herramientas, materiales y equipos asignados para el cumplimiento de sus actividades. c) Registrar las ocurrencias que se presenten durante las actividades diarias de la nave, en la bitácora de navegación; indicando que si el actor era responsable del diésel como mecánico motorista, cómo no iba a notar la ausencia de 3 tanques de diésel.</p> <p>21. Que, acá nadie está diciendo que el actor de propia mano agarró el diésel y lo hizo bajo la modalidad 1 o bajo la modalidad 2, porque ese es un tema de discusión en sede penal, y acá en sede laboral lo que están diciendo es que el demandante incumplió sus obligaciones, ya que sus obligaciones eran las que ha descrito, no las cumplió, lo que a su vez supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ya que el demandante ni siquiera fue diligente en informar de esta situación, y simplemente nunca dijo absolutamente nada y es tiempo después que la empresa lo descubre porque públicamente se descubre bajo el rótulo —los piratas del diésel en todos los medios inclusive en la página del estado peruano www.gob.pe pone ahí quienes son los responsables y qué ocurrió, agregando que entonces no es un hecho falso y que alguien haya creado.</p> <p>22. Que, se continua con el procedimiento y el 22 de febrero del 2021 se le cursa al demandante la carta de pre aviso con todas las formalidades y el demandante el 08 de febrero ejerciendo su derecho de defensa hace sus descargos, y finalmente el 31 de marzo se procede con el despido.</p> <p>23. Que, la parte actora esencialmente lo que trata es de cuestionar la formalidad, el procedimiento, trata de decir que se han incorporado hechos nuevos, pero nada que ver porque lo hechos son bastante claros</p> <p>24. Que, posteriormente a ese hecho, la fiscalía ha realizado una investigación y en la Carpeta Fiscal N° 01-2016, la fiscalía a partir de su investigación concluye que el demandante sería uno de los responsables; indicando que ellos no están diciendo que porque la fiscalía lo declara responsable es responsable laboralmente porque ellos saben que el artículo 26 de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la LPCL establece que lo que ocurre en sede laboral no tiene nada que ver con lo que ocurre en sede penal, de manera tal que puede ser responsable o no, pero en materia laboral cometió las infracciones, por lo tanto el despido es claramente justificado.</p> <p>25. Que, nunca se ha dicho cuál es el hecho falso, indicando que el despido fraudulento es una modalidad que parte del ánimo perverso del empleador a partir de alguna causal.</p> <p>26. Que, los hechos no los han creado ellos, sino que los hechos han sido investigados y son de dominio y conocimiento público, y según la tesis del demandante entonces ellos han conminado al estado, a los medios de comunicación y se han puesto de acuerdo con ellos para crear esos hechos, indicando que los hechos no son falsos, que los hechos son reales y lo que está en discusión es si es justo o no es justo, pero eso no tiene nada que ver con que si es un despido fraudulento o no, eso más bien tendría que ver con lo que es un despido arbitrario que es distinto.</p> <p>27. Que, respecto a la creación de pruebas, nadie ha creado ninguna prueba, las pruebas están, indicando que si tienen un MOF que establece cuáles son las funciones y si tiene también que el demandante no ha cumplido con sus funciones, sería inaudito que alguien pretenda reponerse cuando claramente incumplió sus funciones y como consecuencia de ello se perdieron muchísimos galones de diésel.</p> <p>28. Que, para entender el contexto señala que IMI del Perú celebra un contrato de tercerización con Savia, y a partir de ese contrato lo que hace es prestarle un servicio a través de su propio personal como lo establece la ley de tercerización, y es en la ejecución de ese servicio que el demandante incumple sus obligaciones, pero ellos no están diciendo que el demandante se apropió porque ese es un tema que se decidirá en sede penal, que ellos están diciendo que el demandante incumple sus obligaciones y evidentemente trasgrede los artículos 70, 73 y 84 del Reglamento Interno de Trabajo, que claramente establecen las faltas, las sanciones y los supuestos infractores.</p> <p>29. Que, acá estamos, por un lado, ante un despido que es claramente justificado y, por otro lado, estamos ante hechos que de ninguna manera constituyen despido fraudulento, más aún porque la causal de hechos falsos no es una causal de despido fraudulento.</p> <p>30. Que, en los cuadros de asistencia de personal del día 18 de diciembre de 2019 8fécvha en la que ocurrieron los hechos) que el demandante estaba en la embarcación Lobitos Express, por tanto, hay un documento que el demandante estuvo ahí.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes muy alta y alta

	<p>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. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 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 las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros,</p>	<p><i>interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple!</p> <p>4. 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> Si cumple</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).</i> Si cumple.</p>											20
Motivación del derecho	<p>las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes!</p> <p>4. Asimismo, bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 197 del Código Procesal Civil supletorio establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, agregando la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.</p> <p>Respecto al cargo desempeñado por el demandante:</p> <p>5. En el caso de autos, no es un hecho controvertido el vínculo laboral que el actor mantuvo con la ahora empresa demandada, el período de duración ni el puesto que desempeñaba, esto es el de mecánico, lo cual se acredita con el Contrato de Trabajo de Servicio Intermitente a Plazo Indeterminado de fecha 16 de abril de 2007, el cual obra a folios 698 a 701 de autos, en el que en la Cláusula Segunda se ha establecido (...), EL</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 <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).</i> Si cumple</p> <p>2. 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> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar</p>					X						

<p>EMPLEADOR requiere la contratación de EL TRABAJADOR para que realice las labores de MECÁNICO 2, (...). Asimismo, en la Cláusula Tercera se ha establecido (...), LA EMPRESA conviene por intermedio del presente documento en contratar los servicios de EL TRABAJADOR, a partir del 16 de abril del 2007, para llevar a cabo las labores de MECÁNICO 2 a que se hace referencia en la cláusula segunda del presente contrato, bajo la modalidad de Contrato de trabajo de Servicio Intermitente y de plazo fijo en conformidad con las normas contenidas en el T.U.O. del D. Leg. N° 728</p> <p>Sobre la existencia de un despido arbitrario:</p> <p>6. Como se ha indicado, el demandante formula como pretensión principal única su reposición en el cargo de mecánico por habersele despedido de forma arbitraria, señalando que ha sido despedido en base a los supuestos de una investigación fiscal más no en lo que la empresa haya encontrado tras una investigación o comprobación; mientras que la parte demandada indica que el demandante ha sido despedido por la comisión de faltas graves y, por tanto, el despido del demandante se encuentra justificado.</p> <p>7. Al respecto, se debe precisar que el despido es una de las manifestaciones más graves del poder sancionador que tiene el empleador, por esa razón su ejercicio debe enmarcarse dentro del Principio de Razonabilidad, exigiéndole que regule las sanciones disciplinarias en relación a la gravedad de la falta cometida, pues no todas van a implicar un despido; en ese sentido el poder sancionador del empleador, se encuentra recogido en el artículo 9 de la LPCL el cual establece que por la subordinación, el empleador tiene facultades para sancionar disciplinariamente a sus trabajadores ante cualquier infracción o Incumplimiento de sus obligaciones, siempre dentro de los límites de la razonabilidad. Adicionalmente en el procedimiento de despido el empleador debe observar los principios de inmediatez e igualdad en la aplicación de la sanción; así como también el debido proceso, el cual implica la</p> <p>imputación de una falta establecida en la Ley, la comprobación de esta y el respeto al derecho de defensa, entre otros.</p> <p>8. Asimismo, el despido es aquella forma de extinción del contrato</p>	<p>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>Si cumple</p> <p>4. 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>Si cumple</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).</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador. En líneas generales, el despido puede ser causado o incausado. El primero se producirá cuando se expresa causa justa legalmente contemplada. El segundo, cuando no se exprese causa alguna, contemplándose, también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador.</p> <p>9. Aunado a ello, el Supremo Intérprete de la Constitución en el Caso Llanos Huasco a que se contrae el Expediente N° 976-2001-AA/TC señala que: —(...) la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad – y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal – cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanosl (Fundamento 20), por lo que siendo así, en el presente caso, no obstante la empleadora demuestre la observancia del trámite formal del despido por la comisión de falta grave a que se contraen los numerales 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, corresponderá a la juzgadora verificar si se ha configurado el despido incausado como alega el demandante.</p> <p>10. En cuanto a la carga de la prueba el artículo 37 de la LPCL, prescribe —Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlosl, señalándose expresamente en el numeral 23.3 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29749: —... Si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: ... c) El motivo de nulidad invocadol; mientras que en el numeral 23.4 del citado artículo se señala: —...Incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: ... c) El estado del vínculo laboral y la causa del despidol</p> <p>11. En el caso de autos, se tiene que mientras el demandante sostiene que ha sido objeto de un despido arbitrario al no existir pruebas contundentes de la comisión de la faltas graves imputadas; por su parte la empresa demandada sustenta como tesis central que las faltas imputadas cuentan con el debido sustento y se encuentran correctamente aplicadas;</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en tal sentido, corresponderá primero verificar el procedimiento del despido desarrollado en el Artículo 31 del Decreto de Supremo N° 003-97-TR, el mismo que acoge las orientaciones trazadas por el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo y que tiene por objetivo determinar los hechos en que se funda el despido, con audiencia del trabajador otorgándole un plazo razonable para el ejercicio de su derecho de defensa; así como "asegurar que la decisión de terminación vaya precedida de un diálogo y reflexión entre las partes" (el resaltado en negritas y cursiva es nuestro)</p> <p>(cita tomada de Carlos Blancas Bustamante. El despido individual por causa justa. ARA Editores. 2002. Página 225, segundo párrafo).</p> <p>12. Por su parte la Primera Sala Transitoria de Derecho Social de la Corte Suprema de Justicia de la República emitió la sentencia Casatoria N° 2147-2004-Lima; señalando en el quinto considerando: —(...) la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: a) la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que le impone el contrato de trabajo y que si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no los enumera expresamente, subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que levan implícitas, b) la gravedad de dicha infracción y c) la culpabilidad del actorl. [Blancas Bustamante, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano, Lima, Ara editores, 2° edición, 2006.p 152].</p> <p>13. Atendiendo a lo expuesto, se tiene de los medios probatorios admitidos al proceso: 1. De folios 10 a 15, la carta de imputación de falta grave de fecha 02 febrero del 2021 remitida por la demandada al recurrente; con la misma le otorga el plazo de 06 días para que efectúe sus descargos a la imputación de faltas graves de carácter laboral tipificadas en el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado Decreto legislativo 728 – Ley de la Productividad y Competitividad Laboral. 2. De folios 24 a 45 obra la carta de descargo elaborada por el recurrente, dentro del plazo concedido ejerciendo así el derecho de defensa; y, 3. Finalmente con fecha 30 de marzo del 2021, la demandada emite la carta de despido, procediendo a dar por despedido al recurrente por comisión de falta grave,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>así se aprecia de folios 16 a 23. En consecuencia, en el presente proceso, la demandada ha cumplido con el procedimiento que establece la LPCL legal para dar por extinguida la relación laboral, garantizado los principios de inmediatez y derecho de defensa de la parte trabajadora.</p> <p>14. Siendo ello así, la empresa demandada al despedir al accionante ha cumplido con las formalidades que la ley le exige conforme al artículo 31 y 32 del Decreto Supremo 003-97-TR, es decir cursar la carta de pre aviso de despido otorgando el plazo para los descargos y carta de despido, por lo que, conforme a lo señalado en los considerandos precedentes, en segundo lugar, se ha de verificar si el demandado logra demostrar en juicio la causa del despido, esto es, la falta grave atribuida.</p> <p>15. En ese sentido, se tiene que la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: a) la infracción de los deberes esenciales que impone al trabajador el contrato de trabajo y que si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no los enumera expresamente subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas; b) la gravedad de la falta que consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral que por su carácter intuito personal por la vinculación directa a veces inmediata y constante entre el empleador y trabajador impide que pueda sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad; y c) la culpabilidad del trabajador que alude al actuar libre y no necesario del trabajador lo que determina su imputabilidad y por consiguiente su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen sean estas atribuibles al dolo o a su negligencia inexcusable.</p> <p>16. Es a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse la falta que en numerus clausus delimita el mismo artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre ellas la contenida en el literal (primer párrafo): a) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.</p> <p>17. Ello, por cuanto del contenido de la Carta de Imputación de Cargos, la demandada describe como falta grave la siguiente: —(...) haber incurrido en la presunta comisión de falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25 del TUO de Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia al reglamento interno de trabajo.</p> <p>18. Respecto a la falta grave, esto es, la contemplada en el inciso a) del artículo 25 del TUO del Decreto legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, a efectos de verificar si efectivamente se ha producido dicha causa grave, en primer lugar, procederemos a definir esta falta grave. Así, Grassetti señala como "lealtad recíproca de conducta completamente leal en las relaciones sociales, causa que justifica la —confianza" y al mismo tiempo exigencia imprescindible de conducta precisamente para que la confianza resulte justificada. Las partes se hallan así obligadas a una lealtad recíproca de conducta – recta mente etfirmadevotione – que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídico-personales que matizan el contrato de trabajo". (Citado por Américo Plá Rodríguez en "Los Principios del Derecho del Trabajo", Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1,978, Pág. 307).</p> <p>19. Es así, cuando se alude al: 1) "incumplimiento de obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", debemos entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la Empresa es decir las "obligaciones de trabajo" cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no lato sensu como conjunto de obligaciones que impone</p> <p>la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto todas</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo; 2) "la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial" cuando revista gravedad, es decir, si posee la trascendencia necesaria para considerarla falta.</p> <p>20. En el caso de autos, sobre los hechos que dan sustento a la falta grave cometida, la demandada en la carta de imputación de cargos hizo las siguientes afirmaciones:</p> <p>—Como es de público conocimiento, con fecha 11 de diciembre del 2020, miembros de la Policía Nacional del Perú, Ministerio Público y SUNAT intervinieron las instalaciones de la empresa SAVIA PERU S.A., así como otros domicilios ubicados en distintas partes del país, procediendo a la detención de trece (13) trabajadores de IMI DEL PERU S.A.C. por presuntamente formar parte de una organización criminal dedicada a la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestra cliente SAVIA PERU S.A. En virtud de lo sucedido, nuestra empresa procedió a realizar una evaluación de las repercusiones que los hechos que lo involucran tendrían en la relación laboral que nos vincula, habiéndose determinado que efectivamente usted ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestro cliente savia Perú S.A. En efecto, se ha determinado que, aprovechando su condición de tripulante de las embarcaciones operadas por nuestra empresa, usted participó en la sustracción del combustible que les dan como dotación en las operaciones marítimas asignadas para venderlos a terceros; luego los que receptionan (compran) el combustible lo comercializan en el mercado</p> <p>—negro a precios menores de lo establecido, generando la venta inmediata a personas que cuentan con embarcaciones en el mar de Paita y Talara, es por ello que para finiquitar su accionar se han aprovisionado de botes con motor fuera de borda, los cuales utilizan en su desplazamiento en el mar para receptionar y transportar el petróleo hurtado; teniendo en cuenta que la sustracción ilícita del combustible se concreta en circunstancias en las que las embarcaciones de IMI DEL PERÚ ejecutan sus operaciones en el mar que limita con la provincia de Talara. Se ha determinado que en un primer grupo encargado de sustraer el diésel color rojo propiedad de la empresa cliente SAVIA, participan tripulantes de las embarcaciones de IMI DEL PERÚ, que está conformada por un Capitán, un motorista, un marinero y eventualmente un mecánico que hace las veces de motorista; los mismos que en acuerdo mutuo sustraen el</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>combustible de los tanques de las embarcaciones que abordan determinadas fechas y que han sido abastecidas o dotadas por la empresa SAVIA Perú para la labor que desempeñan en el mar (operaciones marítimas que la empresa SAVIA acordó con IMI según contrato); luego el combustible sustraído es acondicionado en diferentes recipientes (bidones, caneca, poma, dino, bolsas y sacos) y en algunas ocasiones hacen trasvase del combustible mediante mangueras debidamente contactados a los depósitos que acondicionan los botes con motor fuera de borda, para ello se anclan en plena navegación para lograr dicho propósito. Asimismo, usted en su condición de Mecánico se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o bidones para ser entregados a terceros. La sustracción de petróleo se efectúa bajo las siguientes modalidades: ...</p> <p>Modalidad 2. Los miembros de la tripulación realizan el trasvase de diésel utilizando los implementos de seguridad (bombas y mangueras contra incendio) que existen en las embarcaciones de IMI y/o emplean otros tipos de mangueras y acoples que los acondicionan a los tanques de combustible, luego las conectan con recipientes que trasladan las embarcaciones que transportan el combustible, haciendo el traspase y llenado de petróleo en dichos recipientes en circunstancias que las embarcaciones se encuentran abarloadas; posteriormente se traslada el combustible en sus embarcaciones a los muelles, donde lo descargan en bidones y almacenan otros navíos que los utilizan como —embarcaciones de acopiopl para su posterior comercialización. Es así que, en su calidad de Mecánico, ha coordinado la sustracción y entrega a terceros de combustible de propiedad de nuestro cliente SAVIA Perú S.A. durante su jornada de trabajo. En efecto, conforme se advierte de la Carpeta Fiscal del Caso N° 01-2016 a la que hemos tenido acceso, la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada contra la Criminalidad Organizada de Piura FECCOR PIURA ha determinado que usted tuvo participación en calidad de cooperador: —Integrante: (COOPERADOR) H por los siguientes motivos: Integrante de la OO.CC, en su calidad de motorista, es el responsable del consumo de diésel de la embarcación en la cual se encuentra como tripulante durante su jornada laboral, asimismo, se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o bidones para ser entregados a los demás integrantes de la organización criminal, los cuales se encuentra con embarcaciones con motor fuera de bordal... Estos hechos se contraponen a los valores de respeto y honestidad que deben primar en la relación laboral y resultan inaceptables, constituyendo no solo conductas ilícitas, sino que se encuentran taxativamente contempladas en la LPCL como faltas graves causales de despido</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>21. Es decir, hasta aquí lo expuesto, en la carta de imputación de faltas graves la ahora demandada atribuye conductas que supuestamente habría desplegado el demandante haciendo aseveraciones y afirmaciones (habiéndose determinado que efectivamente usted ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de nuestro cliente savia Perú S.A. ... aprovechando su condición de tripulante ... usted participó en la sustracción de combustible que les dan como dotación en las operaciones marítimas asignadas para venderlos a terceros ... usted en su condición de Mecánico se encarga de realizar los acoples de las mangueras utilizadas para sustraer el diésel y ser depositados en bolsas y/o bidones para ser entregados a terceros) sobre hechos que según señala, han sido sindicados por el Ministerio Público (conforme se advierte de la Carpeta Fiscal del Caso N° 01-2016 ... la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada contra la Criminalidad Organizada de Piura FECCOR PIURA ha determinado que usted tuvo participación en los siguientes eventos), a pesar de ser dichos hechos parte de una investigación en sede fiscal que aún no ha culminado, por lo que éstos no han sido corroborados, ratificados, aceptados y mucho menos, acreditados ante la autoridad judicial competente. Así, se puede advertir que únicamente existen 2 hechos objetivos en las afirmaciones efectuadas por la demandada, los cuales consisten en la intervención de fecha 11 de diciembre del 2020 realizada por la Policía Nacional del Perú y otros en el marco de una investigación en sede fiscal, y la existencia de la carpeta fiscal N° 01-2016 seguida por la FECCOR</p> <p>Piura; resultando todas las demás afirmaciones meras presunciones toda vez que al no tener el actor una sentencia penal con la calidad de cosa juzgada, no se le puede sindicarse como responsable de las conductas atribuidas, pues hacerlo vulnera el principio de presunción de inocencia que consagra la Constitución Política del Perú.</p> <p>22. Que, en el caso de autos, la demandada señala que el actor habría incurrido en las faltas consistentes en el incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, concluyendo luego de analizados los hechos imputados, que el desempeño del demandante ha sido manifiestamente contrario al deber de lealtad y buena fe laboral que mantiene con la demandada, pues como mecánico de la embarcación, no ha cumplido con el objeto de su contrato, el cual estableció como funciones, entre otras ser responsable del control</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de la recepción y despacho del diésel del agua industrial y de consumo, y para ello debía emitir un reporte a su superior inmediato sobre las fluctuaciones; concluyendo: —Por el contrario, usted valiéndose de su condición de mecánico y durante su jornada de trabajo, ha sustraído de forma ilegal combustible de propiedad de nuestro cliente Savia Perú S.A. Por lo tanto, dados los acontecimientos relatados anteriormente, recalcamos que su comportamiento supone un incumplimiento de sus obligaciones y ha sido totalmente contrario a la buena fe laboral y lealtad que debe existir en todo contrato de trabajo, asimismo se ha dañado gravemente la confianza que le otorgamos para que se desempeñe como mecánico en nuestra empresa; es decir, la falta grave atribuida está en función únicamente a la afirmación de que el actor habría sustraído combustible de propiedad de uno de sus clientes, lo cual, como ya se ha indicado líneas arriba, no ha sido determinado aún por la autoridad competente, y si bien ha desglosado cuáles son las funciones que el demandante tenía para con la demandada, no ha efectuado mayor precisión sobre las mismas, subsumiendo el incumplimiento de todas ellas por el hecho de la sustracción ilegal de combustible, por lo que la judicatura no puede proceder a efectuar un análisis mayor a tales supuestos incumplimientos, ya que ello conllevaría a la vulneración del derecho de defensa del ahora demandante.</p> <p>23. Asimismo, la demandada la atribuye al actor el incumplimiento de obligaciones laborales al haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo, específicamente el artículo 70 que señala: —los trabajadores de la empresa además de las obligaciones que establece la legislación vigente, deben sujetarse a lo siguiente: a. Respetar y cumplir las disposiciones, procedimientos, políticas, y demás normas internas que determine La Empresa. b. Desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad y efectuar sus tareas con eficiencia y diligencia debida. (...) p. Cumplir estrictamente con las obligaciones laborales a su cargo; el artículo 73 y el artículo 84 que establecen:</p> <p>—Sobre el comportamiento dentro de La Empresa: (...) g. Llamar o acercarse a embarcaciones que no están al servicio de La Empresa, o contactar a sus tripulantes o pasajeros, salvo que se trate de una emergencia que ponga en riesgo la seguridad o integridad del personal o de las instalaciones. h. detener la embarcación, salvo en caso de emergencia comprobada o cuando las operaciones así lo ameriten... Sobre uso de los bienes y servicios de La Empresa: a. No cautelar y responder por los bienes de La Empresa que le hayan sido asignados y/o estén a su</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuidado, así como disponer de</p> <p>éstos o de otros bienes de La Empresa en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor. b. Ocupar al personal de La Empresa, o utilizar el patrimonio de la misma, para fines distintos a los intereses de ésta, en provecho propio o de terceros... Sobre responsabilidades laborales: a. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento interno de Trabajo, en el Reglamento de Seguridad en el trabajo, salud en el trabajo y medio ambiente, así como en las demás normas internas emitidas por La Empresa. b. No actuar con honestidad, confidencialidad, lealtad, fidelidad y diligencia en el cumplimiento de sus obligaciones laborales asumidas en virtud de la relación laboral que mantiene con La Empresa. ... d. No registrar o registrar de manera incorrecta o incompleta la información requerida por la Empresa en bitácoras, reportes, hojas de trabajo u otros documentos. e. No reportar a su jefe inmediato las ocurrencias del servicio, deterioro pérdida de bienes, materiales, herramientas o equipos que La Empresa le proporcione para su trabajo, dentro del término de veinticuatro (24) horas de producida la ocurrencia, o de haber tomado conocimiento de la misma. f. Crear, falsificar o adulterar, total o parcialmente, documentos, así como información proporcionada a La Empresa, o proporcionada por La Empresa, para beneficio personal o de terceros. ... j. Valerse de su condición de trabajador de la empresa para obtener beneficios de índole personal. Concluyendo:</p> <p>—Por lo tanto, conforme a los hechos ocurridos y debidamente sustentados, usted ha inobservado nuestro RIT y ha incumplido las normas y obligaciones antes glosadas debido a que ha participado en la sustracción y comercialización ilegalmente de combustible de propiedad de nuestro cliente savia Perú S.A.l; con lo cual, advertimos una vez más, que el incumplimiento imputado al actor tiene como premisa el haber sustraído y comercializado ilegalmente combustible, cuya base únicamente halla sustento en la investigación que se sigue en sede fiscal, y no habiendo la parte demandada acreditado haber recolectado medios probatorios que objetivamente acrediten tales afirmaciones, dicha falta no puede ser atribuida al demandante; tanto más, si al igual que en la imputación anterior, la demandada se ha limitado al desglose de una serie de normativas de su reglamento interno de trabajo sin haber explicado de manera alguna, de qué manera el demandante habría incumplido éstas, generalizando el incumplimiento de todas por el hecho de haber sustraído y comercializado ilegalmente combustible de propiedad de Savia.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>24. Cabe resaltar que pese a la imputación de cargos primigenia realizada por la demandada y las conductas atribuidas al demandante que llevaron a la demandada a concluir que ha cometido faltas graves, en la carta de despido la demandada reformula sus alegaciones, señalando: —Al respecto queremos reiterar que de los hechos descritos en nuestra carta de imputación, los mismos que se subsumen en el supuesto previsto en el literal a) del artículo 25 de la LPCL antes invocada, se advierte que su desempeño ha sido manifiestamente contrario al deber de lealtad y buena fe laboral que resulta exigible por nuestra empresa, dado que como motorista no ha cumplido con el objeto de su contrato, el cual estableció como funciones, entre otras las siguientes: 1. Es responsable de la recepción, control y consumo de diésel otorgado por la empresa para el cumplimiento de las operaciones, registrando sus consumos en los formatos establecidos por la empresa. 2. Es responsable del cuidado de las herramientas,</p> <p>materiales y equipos asignados para el cumplimiento de sus actividades. y 3. Registrar las ocurrencias que se presenten durante las actividades diarias de la nave en la bitácora de navegación; advirtiéndose que tales afirmaciones no habían sido esbozadas en su carta de preaviso, con lo que se habría vulnerado el derecho de defensa del demandante. Asimismo, en la imputación de las faltas graves, la empresa demandada cita nuevamente las funciones que el demandante habría incumplido, concluyendo:</p> <p>—Por el contrario, se tiene que conforme a los eventos descritos su proceder en el ejercicio de sus funciones ha conllevado un incumplimiento de sus obligaciones propias que le exige su cargo de Motorista, (el mismo que conforme a su naturaleza resulta ser uno de confianza, toda vez que resulta ser el director del departamento de máquinas y responsable de la operación eficiente de la cámara de máquinas y del funcionamiento de todos los equipos mecánicos de la embarcación, los mismos que como sabemos funcionan principalmente con combustible y aceite) y ha sido totalmente contrario a la buena fe laboral y lealtad que debe existir en todo contrato de trabajo, asimismo se ha dañado gravemente la confianza que le otorgamos para que se desempeñe como motorista en nuestra empresarial; es decir, únicamente extrae la imputación de la conducta, dejando todo lo demás incólume cuando supuestamente es que el hecho de que —valiéndose de su condición de mecánico y durante su jornada de trabajo, habría sustraído de forma ilegal combustible de propiedad de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Savia Perú S.A.], sería la conducta que habría sido la consecuencia de la imputación de las faltas, evidenciándose que la demandada a pesar de ya no imputar la conducta de sustracción, se reafirma en el incumplimiento de las obligaciones del demandante sin mayor alegación.</p> <p>25. Asimismo, la demandada en la carta de despido, señala que al demandante no se le ha despedido por la comisión o condena penal por delito doloso previsto en el literal b) del artículo 24 de la LPCL, sino por la falta tipificada como tal en el literal a) del artículo 25 de la LPCL, señalando que los hechos en los cuales se le ha involucrado a raíz de la investigación penal y que han trascendido públicamente vía noticias, en que lo sindicaron como parte de una presunta organización criminal dedicada a la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa cliente Savia, ha provocado una mala imagen que atenga contra la reputación y buen nombre comercial de la empresa, afectado a la misma, lo cual trastoca el vínculo jurídico especial en que sustenta su relación laboral – la confianza – la cual se ve empañada por la investigación en que se encuentra inmerso, la cual supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, motivando que se haya tomado la decisión de cesarlo; es decir, sobre la base de un hecho que no fue imputado en la carta de preaviso de despido, se determina el quebrantamiento de la buena fe laboral, evidenciándose que el actor ha sido despedido en base a alegaciones que previamente no habían sido sustentadas por la demandada, vulnerando de esta manera nuevamente el derecho de defensa de la parte demandante.</p> <p>26. Igualmente, la demandada agrega en su carta de despido que el demandante pretende llevar el tema por el aspecto penal cómodamente a sus intereses a efectos de no abordar sus incumplimientos.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación muy alta- muy alta

	<p>II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN La demandada, IMI DEL PERÚ S.A.C., mediante escrito de fecha veintidós de noviembre del dos mil veintidós, obrante de folios ochocientos treinta y dos a ochocientos cincuenta y cuatro, a través de su abogado patrocinador, interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, expresando como fundamentos y agravios centrales los siguientes:</p> <p>a) El A quo no ha emitido pronunciamiento sobre la configuración de un despido fraudulento respecto a hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios; en ese sentido se evidencia que existe una incongruencia en la sentencia materia de apelación que atenta contra nuestro derecho a una debida motivación el cual se encuentra concatenado al debido proceso.-</p> <p>b) Resulta cuestionable que el A quo se pronuncie por un supuesto despido incausado cuando en principio este tipo de despido no ha sido materia de pretensión por parte del accionante, poniendo en evidencia una clara contradicción o incongruencia entre la causa petendi y lo que se busca analizar.-</p> <p>c) Se evidencia que el A quo ha tenido una gran confusión, pues está asumiendo que la imputación es por la sustracción de los bienes o servicios del empleador o que se encuentran</p> <p>bajo su custodia, o por la utilización indebida de estos; sin embargo, las imputaciones que se le formularon al actor fueron las referidas al incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad, supuestos contemplados en el literal a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-</p> <p>d) El A quo debió tener en cuenta el puesto de confianza del demandante, toda vez que no sólo no tiene derecho a la reposición, sino que tampoco tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario en aplicación del VII Pleno Supremo en materia laboral.</p>	<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>III.- ACTUACIÓN EN AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA El día martes uno de agosto del dos mil veintitrés, de manera virtual mediante el aplicativo —Google Hangouts Meetl, se constituyeron los señores Magistrados J. (Presidenta), J. y C. (Directora de Debates), a efectos de llevar a cabo la audiencia de vista de causa programada en el presente proceso, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/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. No cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. No 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 explícita el silencio o inactividad procesal. no cumple. 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</i></p>		<p>X</p>									

	que forma parte de estos autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta de la identificación de las personas que participaron en la citada audiencia de vista de la causa.-	<i>no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y baja, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad; De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación y la claridad mientras 3 no evidencian la pretensión de quien formula la impugnación; no evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no explícita y no evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN</p> <p>PRIMERO.- Del recurso de apelación</p> <p>El inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto, constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.-</p> <p>El artículo 364° del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente al presente proceso, señala que, —el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por lo que resulta necesario que este despacho, al absolver el grado, tenga en cuenta los extremos de la apelación y emita pronunciamiento sobre los mismos, en atención a lo prescrito por el artículo 366° del Código acotado —el que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, indicando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria. -</p>	<p>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.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las</p>										
						X						

Motivación del derecho	<p>Asimismo, no se debe perder de vista, que el principio —tantum devolutum quantum appe latuml implica que, —el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso; por ende esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación.-</p> <p>SEGUNDO.- En cuanto a la exigencia de la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado que, —(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006- AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que —el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso.</p> <p>Asimismo, el Sétimo Fundamento de la referida sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y, f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa.-</p> <p>TERCERO.- El Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene</p>	<p>realiza 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 ha verificado los requisitos requeridos para su validez).NO CUMPLE.</p> <p>3. 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 examina todos los posibles resultados probatorios</p>					X					18
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497, y en el ámbito procesal, el principio de la inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los numerales 1) y 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497; lo que se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de —desventaja probatoria que es necesario equilibrar.-</p> <p>CUARTO.- Siendo así, debe tenerse en cuenta que el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que, —Carga de la prueba. 23.1 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. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad</p>	<p>, interpreta la prueba, para saber su significado). SI CUMPLE.</p> <p>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.</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</i></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido 23.5 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 las 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. Debe tener presente, a este efecto, que en la jurisdicción laboral, las pruebas no están sujetas a formalidad, figura técnica o ritualismo excesivos para producir eficacia sino que se sujetan a la apreciación razonada y razonamiento lógico - crítico que a partir de uno o más hechos indicados llevan al Juez a la certeza de los hechos investigados, por cuanto la naturaleza social del proceso laboral el juzgador está en la obligación de determinar la realidad de los hechos por encima de denominaciones y calificaciones predominando los hechos antes que la apariencia formal.-</p> <p>QUINTO.- Sobre el caso de autos</p> <p>En el caso de autos, la litis ha sido promovida por el ciudadano H, quien bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha veintidós de abril del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento treinta y dos a ciento setenta y cuatro, el mismo que fuera subsanado por escrito de fecha veinte de mayo del dos mil veintiuno, interpone demanda sobre reposición por despido fraudulento; acción que dirige contra su ex empleadora, la empresa IMI del Perú S.A.C.; en ese sentido, mediante resolución número dos, de fecha veinticuatro de mayo del dos mil veintiuno, el A</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>1. 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</i></p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>quo, resuelve admitir a trámite la demanda incoada, en la vía del proceso abreviado laboral; resultando que seguido el trámite del mismo, el juzgador de primera instancia, mediante resolución número ocho, de fecha quince de noviembre del dos mil veintidós, ha resuelto declarar fundada la demanda incoada; pieza procesal que ha sido recurrida por la parte demandada; correspondiendo a este Órgano Superior emitir pronunciamiento al respecto.-</p> <p>SIXTO.- Sobre los límites de las facultades de este Tribunal Superior al resolver el recurso de apelación Del escrito de apelación que obra de folios ochocientos treinta y dos a ochocientos cincuenta y cuatro, se advierte, en síntesis, que la parte recurrente cuestiona la sentencia conforme se ha indicado en los agravios señalados en el ítem correspondiente; en tal sentido, teniendo en cuenta las argumentaciones esgrimidas por la apelante, este Órgano Superior sólo se remitirá - de ser el caso- a los argumentos esgrimidos por ésta, e lo en aplicación del aforismo —tantum ape latum quantum devolutum‖ a que se ha hecho referencia en el considerando primero de la presente resolución.- En esta medida, el principio de limitación del agravio, opera como base fundamental delimitadora en las decisiones que se emiten en segunda instancia.</p> <p>Este descansa a su vez en el principio de congruencia, lo que significa que, el órgano superior al resolver el recurso de apelación sometido a su jurisdicción, únicamente debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante, vale decir, que no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso, pues no pueden entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes. Este enunciado, tiene por fundamento jurídico en el artículo 123° numeral 2) del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos, que establece: —Una resolución adquiere la autoridad de cosa juzgada cuando [...] las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios</p>	<p><i>contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. 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> Si cumple.</p> <p>3. 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)</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>o dejan transcurrir los plazos sin formularlo [...] La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable [...]]. Dicha calidad jurídica, le alcanza también a la parte de la resolución (auto o sentencia) y a los fundamentos que no han sido impugnados. Es por ello que, la pretensión impugnatoria puede tener como propósito su anulación o revocación total o parcial, a tenor de lo previsto por el artículo 364° de dicho Código, aplicado de manera supletoria a la presente controversia, que prescribe: —El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente. Esta interpretación sobre la competencia funcional del Superior en grado de apelación, ha sido recogida en la Casación número 3758-2013-Puno, publicada en el Diario Oficial —El Peruano el uno de junio del dos mil quince, página 63731, a saber: —El contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior; toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad quem revise, dando así a entender que se encuentra conforme con los demás puntos o extremos no denunciados que contenga la resolución impugnada.-</p> <p>SÉTIMO.- Bajo esta línea, previo a emitir pronunciamiento sobre el fondo de la presente controversia, este Colegiado estima pertinente precisar que, conforme se advierte tanto del acta como del audio y video de registro de la audiencia única llevada a cabo ante el Juzgador de primera instancia con fecha treinta y uno de agosto del dos mil veintidós, se dispuso que la cuestión probatoria (oposición contra: a) informe del departamento de seguridad de la empresa IMI del Perú S.A.C, sobre la sustracción de combustible de propiedad de SAVIA Perú S.A. el día dieciocho de diciembre del dos mil diecinueve, b) la exhibición de los medios de prueba que acreditan que el demandante ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de</p>	<p><i>razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. 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>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>combustible de propiedad de la empresa SAVIA Perú SA, c) la exhibicional que deberá realizar la demandada de los medios de prueba que acreditarían que el demandante participó en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa SAVIA Perú S.A. a que se refiere la Carpeta Fiscal del caso número 01-2016 y, d) la exhibicional del contrato de trabajo del año dos mil diecinueve donde se especifiquen las funciones de personal de confianza) formulada por la empresa demandada IMI del Perú S.A.C., sería resuelta conjuntamente con la sentencia -hoy venida en grado-, no obstante lo cual, revisados los términos de la misma se advierte que el A quo a pesar de hacer referencia de dicha oposición en los numerales 24 y 25 del Ítem</p> <p>—Antecedentes\omite resolver la misma conforme a las posturas planteadas por las partes</p> <p>procesales, habiéndose limitado a realizar un resumen en relación a las posiciones adoptadas por éstas frente a la cuestión probatoria planteada; extremo sobre el cual no se ha esgrimido agravio alguno por parte de la recurrente; por lo que al ser así debe tenerse en cuenta que, conforme se ha indicado precedentemente este Colegiado debe emitir pronunciamiento de fondo en torno a los fundamentos del recurso impugnatorio con los límites que señala el aforismo —tantum devolutum quantum ape latum\, el cual implica que, —el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano A quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso\; por ende esta Sala Superior resuelve en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación, no mereciendo ser objeto de atención la oposición formulada por la empresa hoy recurrente, debiéndose pasar a atender el fondo de la controversia, más aún si se tiene en consideración que la parte demandada ha señalado como fundamento de su oposición que no existiría el</p>	<p><i>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> Si cumple.</p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>informe del departamento de seguridad de la empresa IMI del Perú S.A.C., sobre la sustracción de combustible de propiedad de SAVIA Perú S.A. el día dieciocho de diciembre del dos mil diecinueve, que la exhibicional de los medios de prueba que acreditarían que el hoy demandante ha participado en la sustracción y comercialización ilegal de combustible de propiedad de la empresa SAVIA Perú S.A. es algo que corresponde al Ministerio Público y que, no cuentan con el contrato de trabajo del año dos mil diecinueve pues se trataba de una relación laboral a plazo indefinido.</p> <p>OCTAVO.- Solución al caso concreto</p> <p>Atendiendo a los agravios de la parte recurrente, del análisis de los fundamentos de la sentencia apelada, la revisión de lo actuado en el proceso, y de acuerdo con la pretensión principal materia de litis - reposición al centro de trabajo por la configuración de un despido fraudulento-, resulta imperioso mencionar ciertos conceptos.-</p> <p>Así, corresponde referirnos al despido, entendido en términos generales como una de las manifestaciones más graves del poder sancionador que tiene el empleador, por esa razón su ejercicio debe enmarcarse dentro del Principio de Razonabilidad, exigiéndole que regule las sanciones disciplinarias en relación a la gravedad de la falta cometida, pues no todas van a implicar un despido; en ese sentido el poder sancionador del empleador, se encuentra recogido en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que por la subordinación, el empleador tiene facultades para sancionar disciplinariamente a sus trabajadores ante cualquier infracción o incumplimiento de sus obligaciones, siempre dentro de los límites de la razonabilidad. Adicionalmente en el procedimiento de despido el empleador debe observar los principios de inmediatez e igualdad en la aplicación de la sanción; así como también el debido proceso, el cual implica la imputación de una falta establecida en la ley, la comprobación de ésta y el respeto al derecho de defensa, entre otros</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Asimismo, el despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador. En líneas generales, el despido puede ser causado o incausado. El primero se producirá cuando se expresa causa justa legalmente contemplada. El segundo, cuando no se exprese causa alguna, contemplándose,</p> <p>también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador. Bajo este mismo orden argumentativo señala Blancas Bustamante: que, —El despido es una institución jurídica por la que se reconoce al empleador la posibilidad de extinguir la relación de trabajo a partir de su voluntad o decisión, configurándose una terminación unilateral del contrato, reconociéndose los siguientes caracteres: es un acto unilateral del empleador para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; es un acto constitutivo por cuanto el empleador no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador a quien está destinada; es un acto que produce la extinción contractual en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato³ ; bajo esta misma línea el ius laboralista Montoya Melgar sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante, b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente, c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato. Ahora bien, para que el despido sea justificado, éste debe estar fundado en una causa justa; se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003- 97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.-</p> <p>NOVENO.- Respecto del despido fraudulento debe hacerse presente que éste es el despido que se hace con engaño, con causal no prevista en los artículos 23° y 24° del Decreto Legislativo 728 o de alguna normatividad pertinente, sino que se efectúa con el único propósito de despedir al trabajador inventando cualquier cosa contra la verdad.- Sobre el despido fraudulento la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, principalmente en las demandas de amparo interpuestas por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL (Expediente número 1124-2001-AA/TC), Eusebio Llanos Huasco (Expediente número 976-2001-AA/TC) y, César Antonio Baylón Flores (Expediente número 0206-2005-PA/TC), ha establecido, en los dos primeros casos como doctrina jurisprudencial, merced a lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, respecto de la protección adecuada frente al despido arbitrario dentro de los alcances del artículo 27° de la Constitución Política del Estado, una tipología de aquellos despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo, que comprende al despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento. Así, en el fundamento 15.b de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 976-2001-AA/TC el supremo intérprete de la Constitución señala que se produce el despido incausado cuando, —Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; definiendo al despido fraudulento, el Tribunal señaló en el fundamento 15c de esta sentencia que éste se produce cuando, —Se despide con ánimo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-97-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000- AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628- 2001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas. De otro lado, en el tercer caso (Expediente número 0206-2005-PA/TC), mediante precedente vinculante de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, reordenando la competencia de la jurisdicción constitucional y la jurisdicción ordinaria a partir del carácter residual del proceso de amparo que adopta el citado Código a diferencia del carácter alternativo que se le dispensaba con anterioridad a su vigencia, se estableció en el Fundamento 7 que, —Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados; asimismo, en el Fundamento 8 señala que, —Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de e los; es así que en el despido fraudulento el despido se hace con engaño, con causal no prevista en los artículos 23° y 24° del Decreto Legislativo 728 o de alguna normatividad pertinente, sino que se efectúa con el único propósito de despedir al trabajador inventando cualquier cosa contra la verdad⁴</p> <p>DÉCIMO.- Cabe precisar que, para la configuración del despido fraudulento como tal, en cualquiera de sus variantes establecidas por el Tribunal Constitucional, se exige la existencia de un —ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, (...)». Siendo así, como ya se ha establecido, no se trata de una figura que provenga de la ley, sino de la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional. Bajo esta línea Jorge Toyama, comentando sobre el despido fraudulento señala: —(...) es un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos</p> <p>medios al trabajador ara dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad</p> <p>DÉCIMO PRIMERO.- Es así que, conforme la jurisprudencia señalada, el Tribunal Constitucional ha establecido los supuestos en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los cuales puede producirse un despido fraudulento, los cuales se detallan a continuación: i) Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ii) Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente, iii) Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad, iv) Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral, v) Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente.-</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO.- En este orden de ideas debe tenerse presente que la Casación número 17148-2016-Sullana, de fecha quince de agosto del dos mil diecisiete, en el punto 6.5 señala que, —(...) el análisis de la causa petendi (los argumentos que sustentan la pretensión) de un proceso de despido fraudulento, no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la lesión al principio de buena fe contractual así como los elementos objetivos de la falta legalmente prevista. Ello es así debido precisamente a que los supuestos de hechos configurativos del despido fraudulento están dirigidos a sancionar conductas ilegítimas del empleador -por inconstitucionales- en el ejercicio de sus poderes disciplinarios, sin que exista una causa real, verdadera, subsistiendo en el fondo el ánimo de perpetrar una resolución del contrato de trabajo, invocando una situación fáctica o jurídica aparente.-</p> <p>Dicho ello, se infiere que para la configuración de este tipo de despido deben concurrir los siguientes elementos: i) el elemento subjetivo: es el ánimo perverso y auspiciado por el engaño y, ii) el elemento objetivo: imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, atribuirle una falta no prevista legalmente, o la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la —fabricación de pruebas.-</p> <p>Asimismo, en reciente pronunciamiento, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la República, a través de la Casación número 28683-2018 Del Santa, de fecha veinticinco de mayo del dos mil veintidós, en sus Fundamentos Décimo y Décimo Primero ha señalado que —DÉCIMO. En relación al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido se produce cuando: —Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cañones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987- AA/TC, 555-99-AA/TC y 150- 2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA /TC) o mediante la —fabricación de pruebas. DÉCIMO PRIMERO. El despido fraudulento: Elementos y manifestaciones entre los elementos a tomar en cuenta para</p> <p>establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran:</p> <p>a. Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. b. Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. c. Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad. d. Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas. El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206- 2005-PA/TC, ha referido que existe despido fraudulento: —(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente (...) (negrita agregada nuestra).</p> <p>DÉCIMO TERCERO.- Asimismo, la falta grave se define en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas⁶ . Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.-</p> <p>El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97- TR, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador. En ese contexto, —(...) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales, y, ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo e en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera que el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad menos 1 ; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas;. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad

	<p>misma en el Sistema Integrado de Procesos Judiciales.- Actuando como ponente, la Señora Jueza Superior C</p>	<p>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian 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>). Si cumple.</p>											
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</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. NO cumple</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</p>			<p>X</p>								


		<p>si fuera el caso. Si cumple</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>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango mediana. Se derivó de la calidad de la aplicación de congruencia y descripción de la decisión

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 titulado: **CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIAS, SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA-SULLANA-2024; EXPEDIENTE N° 00156-2021-0-3102-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA. 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, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, 11 de Noviembre. de 24



- **BARRETO BENITES CRISTIAN**

JAVIER

Código de alumno N° 0806152045

DNI N° 46476434

