



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO.  
EXPEDIENTE N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01. DISTRITO  
JUDICIAL DE CAÑETE – LIMA, 2014

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

**AUTOR:**

Bach. JOSÉ ABRAHAM CAHUANA PARIONA

**ASESOR:**

Abog. JORGE VALLADARES RUIZ

**CAÑETE - PERÚ**

**2014**

## **JURADO EVALUADOR**

---

**DR. JIMÉNEZ DOMÍNGUEZ DIÓGENES**

**Presidente**

---

**MG. RUÍZ JARA OSCAR WILFREDO**

**Secretario**

---

**MG. TINEO ESPEJO WALTER CARLOS**

**Miembro**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A mis profesores:**

Porque me han enseñado el valor del conocimiento, porque de ahí radica una partes del valor que soy como persona.

### **A mis compañeros de estudio:**

Por el apoyo incondicional y su confianza, que hace que todos unidos alcancemos nuestras metas.

**José Abraham Cahuana Pariona**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios y a mis padres José y Eduviges:**

Por su presencia, su apoyo moral conmigo, enseñándome que la familia unida lograr todo, hasta de alcanzar una carrera la mía y enseñándome como hijo el valor de ser parte de ella.

### **A mis hermanos Yeniffer, Diana, Luis, Maricielo, Brayan, Camilio y Jesús:**

Porque al verlos sonreír me dan fuerza, valor de seguir luchan y consiguen más en la vida, para poder brindarle lo mejor y aun más alegría.

**José Abraham Cahuana Pariona**

## **DEDICATORIA**

### **A nuestro Señor Dios:**

Gracias Dios por permitirme estar vivo y ser parte de esta familia, por eso cada logro es para ti.

### **A mí señorita enamorada Fiorella:**

La vida es hermosa, pero aún mejor teniendo alguien al lado que te ame, porque me ayudas a luchar y juntos para salir adelante.

**José Abraham Cahuana Pariona**

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01. Distrito judicial de Cañete, Lima. 2014. Es de tipo, cuantitativo cualitativo; nivel exploratorio descriptivo; y diseño no experimental; retrospectivo, y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

***Palabras clave:*** Calidad, Despido, Nulidad de despido, Sentencias.

## **ABSTRACT**

The overall objective research was to determine the quality of the judgments of first and second instance on Nullity of dismissal, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 00025-2008-0-0801-JM-LA-January. Judicial District of Cañete, Lima. 2014's type, quantity or quality; descriptive exploratory level; and non-experimental design; retrospective and cross. Data collection was performed on a selected file using convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the narrative, preamble and operative belonging to the judgment of first instance were very high, high and very high rank; and the judgment of second instance: high, very high and very high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance, were very high, respectively range.

**Keywords:** Quality, dismissal, wrongful dismissal, Judgments.

# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>Caratula</b> .....	<b>ii</b>
<b>Jurado Evaluador</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>iv</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vi</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vii</b>
<b>Índice General</b> .....	<b>viii</b>
<b>Índice de Cuadros</b> .....	<b>xiv</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....	<b>7</b>
2.1. Antecedentes .....	7
2.2. Bases Teóricas .....	15
<b>2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.1.1. La potestad jurisdicción al del estado</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.1.1.1. La jurisdicción</b> .....	<b>15</b>
2.2.1.1.1.1. Definiciones.....	15
2.2.1.1.1.2. Características de la jurisdicción.....	16
2.2.1.1.1.3. Elementos de la jurisdicción.....	16
2.2.1.1.1.4. Principios constitucionales aplicables en el ejercicio de la función jurisdiccional .....	17
2.2.1.1.1.4.1. El principio de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. ...	17
2.2.1.1.1.4.2. El Principio de Independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.....	18
2.2.1.1.1.4.3. El Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. ....	19
2.2.1.1.1.4.4. El Principio de la Motivación escrita de las resoluciones judiciales. .	20
2.2.1.1.1.4.5. El Principio de la Pluralidad de Instancia. ....	21
2.2.1.1.1.4.6. El Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.....	22



2.2.1.1.1.4.7. El principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley .....	23
<b>2.2.1.2. La Competencia .....</b>	<b>24</b>
2.2.1.2.1. Definiciones.....	24
2.2.1.2.2. Criterios para determinar la competencia en materia laboral.....	24
a. Competencia por razón de la materia.....	24
b. Competencia por razón de Cuantía.....	25
c. Competencia por razón de la función. ....	26
d. Competencia por razón del territorio. ....	26
2.2.1.2.3. Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio .....	27
<b>2.2.1.3. Acción.....</b>	<b>28</b>
2.2.1.3.1. Definiciones.....	28
2.2.1.3.2. Características de la acción.....	29
2.2.1.3.3. La acción versus otras Instituciones Jurídicas .....	30
<b>2.2.1.4. La Pretensión .....</b>	<b>31</b>
2.2.1.4.1. Definiciones.....	31
2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión.....	32
2.2.1.4.3. Acumulación .....	33
A) Acumulación Objetiva .....	34
B) Acumulación Subjetiva .....	35
<b>2.2.1.5. El Proceso .....</b>	<b>36</b>
Teoría general del proceso .....	36
2.2.1.5.1. Definiciones .....	36
2.2.1.5.2. Funciones del proceso.....	38
a. Función privada del proceso .....	38
b. Función pública del proceso. ....	38
2.2.1.5.3. El proceso como garantía constitucional.....	39
<b>2.2.1.6. El Proceso Laboral.....</b>	<b>39</b>
2.2.1.6.1. Definiciones.....	39
2.2.1.6.2. Principios procesales relacionados con el proceso laboral .....	40
2.2.1.6.2.1. Tutela Jurisdiccional Efectiva. ....	40
2.2.1.6.2.2. Principio de Iniciativa de Parte y de Conducta Procesal. ....	41
2.2.1.6.2.3. Principio de Inmediación. ....	41
2.2.1.6.2.4. Principio de concentración.....	42

2.2.1.6.2.5. Principio de congruencia procesal. ....	42
2.2.1.6.2.6. Principio de instancia plural. ....	43
2.2.1.6.3. Fines del proceso Laboral .....	43
2.2.1.6.4. El proceso Ordinario Laboral .....	43
2.2.1.6.4.1. Definiciones.....	43
2.2.1.6.4.2. Trámite del proceso ordinario .....	44
2.2.1.6.5. Sujetos del proceso .....	44
2.2.1.6.5.1. El Juez.....	44
2.2.1.6.5.2. Las partes .....	45
2.2.1.6.5.2.1. El demandante.....	45
2.2.1.6.5.2.2. El demandado. ....	45
2.2.1.6.6. La demanda y la contestación de la demanda .....	45
2.2.1.6.6.1. Definiciones.....	45
2.2.1.6.6.2. Regulación de la demanda y la contestación de la demanda.....	46
2.2.1.6.7. Las audiencias.....	46
2.2.1.6.7.1. Definiciones.....	47
2.2.1.6.7.2. Regulación .....	47
2.2.1.6.7.3. Las audiencias en el caso concreto en estudio .....	47
2.2.1.6.8. Los puntos controvertidos .....	48
2.2.1.6.8.1. Definiciones .....	48
2.2.1.6.8.2. Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio.....	48
<b>2.2.1.7.1. La Prueba .....</b>	<b>49</b>
2.2.1.7.1.1. Definiciones .....	49
2.2.1.7.1.1.1. En sentido común y jurídico .....	49
2.2.1.7.1.1.1.1. En sentido jurídico procesal.....	49
2.2.1.7.1.2. Concepto de prueba para el juez .....	50
2.2.1.7.1.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio .....	50
2.2.1.7.1.4. El objeto de la prueba .....	51
2.2.1.7.1.5. Valoración y apreciación de la prueba .....	52
2.2.1.7.1.6. Sistemas de valoración de la prueba. ....	53
2.2.1.7.1.6.1. El sistema de la tarifa legal. ....	53
2.2.1.7.1.6.2. El sistema de valoración judicial (libre convicción).....	53
2.2.1.7.1.6.3. Sistema de la Sana Crítica (Libre convicción razonada) .....	54
2.2.1.7.1.7. Principio de la carga de la Prueba.....	55

2.2.1.7.1.8. El principio de la adquisición de la prueba.....	57
2.2.1.7.1.9. La Prueba y la Sentencia.....	58
2.2.1.7.1.10. Medios probatorios Actuados en el Caso concreto.....	58
2.2.1.7.1.10.1. Los Documentos.....	58
A. Definición.....	58
B. Clases de Documentos.....	59
C. Regulación.....	60
D. Los Documentos en el caso concreto.....	60
<b>2.2.1.8. La Resolución Judicial.....</b>	<b>60</b>
2.2.1.8.1. Definiciones.....	60
2.2.1.8.2. Clases de Resoluciones Judiciales.....	60
2.2.1.8.2.1. Decretos.....	61
2.2.1.8.2.2. Autos.....	61
2.2.1.8.2.3. Sentencia.....	62
<b>2.2.1.9. Sentencia.....</b>	<b>62</b>
2.2.1.9.1. Definiciones.....	62
2.2.1.9.2. Estructura contenido de la sentencia.....	63
2.2.1.9.2.1. En el ámbito de la doctrina.....	63
2.2.1.9.2.2. En el ámbito del Ley Procesal de Trabajo.....	64
a) Parte expositiva.....	64
b) Parte considerativa.....	64
b) Parte resolutive.....	65
2.2.1.9.2.3. En el ámbito de la Jurisprudencia.....	65
2.2.1.9.3. La motivación de la sentencia.....	66
2.2.1.9.3.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso.....	66
2.2.1.9.3.2. La obligación de motivar.....	67
2.2.1.9.4. Exigencias para una adecuada justificación de la decisión judicial.....	67
2.2.1.9.4.1. La justificación fundada en derecho.....	67
2.2.1.9.4.2. Respeto de los derechos fundamentales.....	68
2.2.1.9.5. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	68
2.2.1.9.5.1. El principio de congruencia procesal.....	68
2.2.1.9.5.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	68
<b>2.2.1.10. Medios Impugnatorios.....</b>	<b>69</b>

2.2.1.10.1. Definiciones .....	69
2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el Proceso Laboral (Ley 26636) .....	70
2.2.1.10.2.1. Los Remedios .....	70
2.2.1.10.2.1.1. Definición .....	70
2.2.1.10.2.2. Los recursos .....	71
2.2.1.10.2.2.1. Definición .....	71
2.2.1.10.2.2.2. Clases de recursos .....	71
2.2.1.10.2.2.2.1. La reposición.....	71
2.2.1.10.2.2.2.2. La apelación.....	72
2.2.1.10.2.2.2.3. La casación .....	72
2.2.1.10.2.2.2.4. La queja.....	72
2.2.1.10.3. EL recurso Impugnatorio en el Proceso Judicial en estudio .....	72
2.2.1.10.4. La consulta en el proceso de Nulidad de Despido .....	73
2.2.1.10.4.1. Nociones .....	73
2.2.1.10.4.2. Regulación de la consulta .....	73
<b>2.2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio .....</b>	<b>74</b>
2.2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia .....	74
2.2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la Nulidad de Despido .....	74
2.2.2.2.2.1. El Despido.....	74
2.2.2.2.2.1.1. Definiciones .....	74
2.2.2.2.2.1.2. Características del Despido.....	75
2.2.2.2.2.1.3. Tipos de Despido .....	75
2.2.2.2.2.1.3.1. Despido Incausado .....	76
2.2.2.2.2.1.3.2. Despido Fraudulento.....	76
2.2.2.2.2.1.3.3. Despido Nulos.....	79
2.2.2.2.2.2. Ausencia Injustificado.....	79
2.2.2.2.2.2.1. Definición .....	79
2.2.2.2.2.2.2. Diferencia de Ausencia Injustificada y Abandono de Trabajo.....	80
2.2.2.2.2.3. Abandono de Trabajo .....	80
2.2.2.2.2.3.1. Definición .....	80
2.2.2.2.2.4. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.....	80
2.3. Marco conceptual.....	81

<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>86</b>
3.1. Tipo o enfoque, y nivel de investigación .....	86
3.1.1. Tipo o enfoque de investigación. ....	86
3.1.2. Nivel de investigación. ....	86
3.2. Diseño de investigación. ....	86
3.3. Objeto de estudio y variable de estudio .....	87
3.4. Fuente de recolección de datos (Base documental). ....	87
3.5. Procedimiento de recolección y análisis de datos. ....	88
3.5.1. La primera etapa es abierta y exploratoria. ....	88
3.5.2. La segunda etapa es más sistematizada, en términos de recolección de datos. ....	88
3.5.3. La tercera etapa consiste en un análisis sistemático. ....	88
3.6. Consideraciones éticas .....	88
3.7. Rigor científico. ....	89
<b>IV RESULTADOS.....</b>	<b>90</b>
4.1. Resultados .....	90
4.2. Análisis de los resultados .....	147
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>156</b>
Referencias bibliográficas.....	160
Anexos .....	169
Anexo 1. Cuadro de operacionalización de la variable .....	169
Anexo 2. Cuadro descriptivo del procedimiento de calificación.....	174
Anexo 3. Carta de compromiso ético.....	187
Anexo 4. Sentencia de primera y segunda instancia.....	188

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
<b>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....</b>	<b>87</b>
Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva .....	90
Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa .....	94
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	120
<b>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....</b>	<b>120</b>
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva .....	123
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa .....	126
Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive.....	140
<b>Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....</b>	<b>141</b>
Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia .....	143
Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia .....	145

## **I. INTRODUCCIÓN**

El Estado Peruano esta normado por la Constitución Política de 1993, la cual busca establecer un orden para mantener la seguridad ciudadana; por lo que la finalidad del órgano Judicial es para la Administra de Justicia, por medio de sus Fallos ó Sentencia.

Entonces debemos también entender la importancia que juega el rol del juez, a la hora de sentencia para observar la “Calidad de la Sentencia”

La sentencia es el acto judicial por excelencia que determina o construye la solución jurídica para esos hechos, solucionando o redefiniendo el conflicto social de base, que es reinstalado de un modo nuevo en el seno de la sociedad. (Rioja, 1999)

La Sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica así como formular ordenes y prohibiciones (...). (Anónimo, 2009)

En relación a la sentencia, en el contexto de la “Administración de Justicia”, una de las situaciones problemáticas es la “Calidad de las Sentencias Judiciales”, lo cual es un asunto o fenómeno latente en todos los sistemas judiciales del mundo, que se evidencian en distintas manifestaciones provenientes de la sociedad civil, las instituciones públicas, privadas y los organismos defensores de derechos humanos. Ésta situación a su vez, comprende tanto a los países de mayor estabilidad política y desarrollo económico, como a aquellos que se encuentran en desarrollo, es decir se trata de un problema real, latente y universal. (Sánchez, 2004)

En lo que corresponde al Perú de los últimos años se observa, niveles de desconfianza social y debilidad institucional de la administración de justicia, además se observa que mucha persona expresan que es motivo de la corrupción, los cuales podemos reflejar en el siguiente párrafo:

De acuerdo al Diario El Comercio (2012), informo que:

La Organización IPSOS Apoyo Perú, realizó encuestas sobre la corrupción y la Falta de Justicia, en las cuales reflejó un porcentaje: Para la Corrupción (47%) y Falta de Justicia (36%), (...) en la cual el sociólogo Gonzalo Portocarrero consideró que esos resultados reflejan un reclamo. “Con ello están pidiendo una sociedad más justa, segura y transparente”.

Dentro del tema de los problemas por los que atraviesa la Administración de Justicia en el Perú, es justo mencionar que éste fue siempre un tema que ocupó y preocupó desde hace muchos años a distintos juristas especializados en materia constitucional. Es saber la Calidad de la Sentencia.

Entonces nuestra actividad se centra en la calidad de la sentencia; como al respecto, en opinión de Pásara (2003), sostuvo que existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales, y esboza que una razón es su carácter cualitativo, que el tema es complejo y sus resultados siempre son discutibles. Por consiguiente el diseño de mecanismos transparentes que permitan evaluar las sentencias que dictan los Poderes Judiciales es una tarea pendiente de gran urgencia en los procesos de reforma judicial de México.

También expreso, Pásara (2003), afirmó que la población en nuestros países percibe a la justicia como lenta y corrupta, preocupa también la competencia profesional de los magistrados, problema que también atañe al Perú, el trabajo de estos funcionarios en cada vez más mediocre.

Al respecto, puedo decir que el tema de la administración de Justicia en el Perú, es un tema que preocupa a cualquier ciudadano común, dado que su importancia radica en que haya una sociedad más justa, que la legislación se aplique a todos por igual, que permita el buen funcionamiento del estado de derecho y consiguientemente lograr un mejor desarrollo económico, ya en el año 2000 el instituto apoyo, en su informe sobre la reforma del poder judicial, señaló: ”la existencia de un sistema judicial que funcione adecuadamente es un requisito indispensable tanto para el funcionamiento del Estado de



derecho como para el desarrollo económico de un país”.

Asimismo, en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote hacer investigación implica participar en líneas de investigación, en lo que corresponde a la carrera profesional de derecho la línea de investigación científica se denomina: Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales. (ULADECH, 2011)

Este documento tiene como base hechos que involucran al quehacer jurisdiccional, básicamente el tema de las decisiones judiciales contenidas en las sentencias; en síntesis es un producto académico resultado de una elucubración inspirada en hechos expuestos precedentemente.

Como se advierte, el tema de administración de justicia es un fenómeno de Interés Social, abordado en distintos contextos de espacio y tiempo, es por eso que se analizarán las sentencias emitidas para determinar los parámetros utilizados; en este caso se realizara para observar el proceso judicial contenido en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01 Sobre Nulidad de despido. Este caso se llevó a cabo en el Juzgado Mixto, del distrito judicial de Cañete – Lima. 2014, en una controversia que tuvo como parte demandada a la Empresa W.C.S.A. y por parte demandante al señor L.C.H., en donde se buscaba determinar si la empresa en mención había despedido de forma conforme al estatuto y cuerpo legal; por el cual es Juzgado Mixto de Cañete se pronuncio en primera instancia a favor del demandante L.C.H., como también así lo confirmo la Sala Civil, para determinar de acuerdo a los parámetros establecidos en el presente trabajo, esto es sobre todo por lo que se dice del Perú en cuestiones de administración de justicia, por lo que se marcando el inicio de la presente investigación, con el siguiente enunciado:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia de nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01, del Distrito Judicial Cañete - Lima 2014?

Para resolver el problema planteado se ha trazado un objetivo general.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01, del Distrito Judicial Cañete - Lima 2014

Igualmente para alcanzar el objetivo general se ha trazado objetivos específicos

### **Respecto a la sentencia de primera instancia**

**1.2.2.1.** Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte expositiva, enfatizando la parte introductoria y la postura de la partes.

**1.2.2.2.** Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte considerativa enfatizando la motivación de los hechos y el derecho aplicado.

**1.2.2.3.** Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte resolutive, enfatizando el principio de correlación y la descripción de la decisión.

### **Respecto a la sentencia de segunda instancia**

**1.2.2.4.** Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva enfatizando la parte introductoria y la postura de la partes.

**1.2.2.5.** Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa enfatizando la motivación de los hechos y el derecho aplicado.

**1.2.2.6.** Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.

El presente trabajo de investigación, guarda una gran relación orientadora, ¿Por qué? tiene como fin el de diagnosticar el nivel de la calidad de las decisiones judiciales, en este presente trabajo se abordara el caso de nulidad de despido de la materia laboral, este caso se enfoca en la localidad de la Provincia de Cañete, del departamento de Lima, los resultado obtenidos evidencia claramente como nuestras autoridades encargadas en la administración de justicia motivan la sentencia, siendo conocido para otro como resolución judicial, fallos y decisión del juez en el vocabulario popular.

Este estudio analizara los enfoques pura mente doctrinales, y jurisprudenciales para observar si el juez sentencio de acuerdo a las normas legales, y aun si los hechos tienes congruencia con la sentencia, que en este caso pueden ser sancionadoras o absolución.

La motivación es importante ¿Por qué?, debe precisar las consecuencias de los hechos causados, en este caso con un razonamiento lógico, por lo que se capacita a los encargados de la administración de Justicia. Entonces en pocas palabras mencionaríamos que este trabajo está orientado a ver si en el Perú las decisiones están acorde a los parámetros normativos, más el razonamiento lógico del juez.

Para erradicar comentario, criticas sin base y poner al público y población en general la verdadera realidad de la administración; ¡entonces dejemos de hablar en vacio!.

Para crear en la población la seguridad de la verdad, y poder explicar cómo es en realidad la motivación de las sentencia, como se dice revisar la calidad de la sentencia.

Tiene un fundamento constitucional, porque es una forma de hacer realidad el derecho abstracto previsto en el inciso 20 del artículo 139 de La Constitución Política del Estado que establece: toda persona puede formular análisis y críticas a las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.

Los esquemas de investigación que se plantean de la universidad ULADECH para la elaboración y ejecución de dicha investigación, no establece una HIPÓTESIS en la estructura, entendiendo que es la solución anticipada de un problema original o la

respuesta inmediata al problema planteado, no se puede plantear una solución sin valorar el objeto de estudio, razón por la cual no se determina hipótesis alguna en la presente investigación. ULADECH promueve como universidad comprometida con la responsabilidad universitaria, orientada al desarrollo de los habitantes y para hacer más disponible, accesible, aceptable y que sea de mejor calidad la aplicación de las leyes. Los estudiantes de las universidades no deben ser ajenos a la búsqueda de un cambio para la mejora de distribución, pues son los que ocuparán las actividades de su entorno y por tanto deberán aportar con su ambiente.

Este es un modelo que es brindado por la universidad ULADECH, con su compromiso de responsabilidad por la sociedad, los universitarios buscan un país más justo, ello también es pedido de los habitantes del territorio, toda investigación se realiza para la comprensión de la necesidad de un cambio.

Que la propuesta y las conclusiones a que se arriben de la investigación, se muestren precisas para los responsables de la función jurisdiccional del ámbito nacional, regional y local y para los usuarios de la administración de justicia; por cuanto es necesario cautelar los derechos humanos de los procesados y las garantías del debido proceso de los actos procesales.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

También Accatino (2003), en Chile investigo:

La Fundamentación de las Sentencias ¿Un rasgo distintivo de la Judicatura Moderna?. La conclusión que se impone al final de este trabajo es que la fundamentación obligatoria y pública de las sentencias presenta vínculos significativos con diversos ingredientes de la modernidad jurídica y política, que no orientan necesariamente el sentido y la función de esa institución en una misma dirección. Sin la racionalización que supuso el abandono de los mecanismos irracionales de prueba y la configuración de la sentencia como decisión deliberada y fundada en un saber relativo a las pruebas y al derecho, la exigencia de motivación era inconcebible. Tras ese paso, característico de los albores de la modernidad, la suerte de la institución dependió de distintos factores que presionaron a favor o en contra de la expresión por el juez de esos fundamentos que se suponían tras toda decisión judicial. Uno de esos factores está constituido por las ideas dominantes sobre el fundamento de la autoridad judicial y sus expresiones institucionales. Mientras esa autoridad fue presupuesta y su fundamento fue reputado sacro e indiscutible por el público profano, no tenía sentido exigir del juez una justificación pública de su ejercicio. Sólo con el avance del proceso de secularización – el paso de la dominación tradicional a la dominación legal- racional del que habla Max Weber– y con la afirmación de un fundamento públicamente controlable para la autoridad del juez, la motivación de las sentencias puede adquirir el sentido de un ejercicio de justificación a través del cual el juez busca ganar argumentativamente autoridad frente a las partes y al público, un significado de la exigencia de motivación que siguiendo a Taruffo podemos denominar extraprocesal. Esta ánima de la motivación como justificación pública del ejercicio de la autoridad del juez marca la distancia entre su institucionalización definitiva en los Estados liberales que reciben la influencia de la ideología revolucionaria francesa y la vigencia de exigencias de motivación durante el antiguo régimen. Estas últimas dan cuenta de otra faceta moderna de la institución, ligada a las políticas de centralización y burocratización que marcaron el avance del absolutismo, que vieron en la imposición de exigencias de fundamentación una herramienta funcional al establecimiento de mecanismos de control oficiales sobre la

decisión del juez, que tendieron a sustituir a los controles subjetivos dirigidos a su comportamiento. Este segundo sentido moderno de la motivación de las sentencias está ligado entonces a lo que, siguiendo de nuevo a Taruffo, podemos llamar su función endoprocesal. Por último, la historia de la fundamentación de las sentencias muestra que la presencia y la publicidad de los motivos fue estimulada por el desarrollo de prácticas de respeto a los precedentes judiciales, como ocurrió particularmente en los sistemas jurídicos de tradición anglosajona. Desde esta perspectiva la motivación pública de las sentencias adquiere el sentido de expresar un compromiso con las razones generales que fundan una decisión particular y cumple una función instrumental a la certeza y la previsibilidad del derecho, valores ligados a la tutela de las autonomías individuales y características de la cultura política y jurídica de la modernidad. (p. 35)

De otra opinión Cordón (2012), Guatemala expresa que:

La motivación de las resoluciones judiciales constituye un elemento imprescindible del derecho a la tutela judicial efectiva. Esta exigencia, común a todo pronunciamiento emanado de los tribunales de justicia, forma parte del referido derecho fundamental en su vertiente de derecho, valga la redundancia, a que se dice una resolución “fundada en derecho”. La motivación de las resoluciones judiciales se apoya en la necesidad de que el tribunal haga públicas las razones que le han conducido a fallar en uno u otro sentido, demostrando así que su decisión no es producto de la arbitrariedad, sino del correcto ejercicio de la función jurisdiccional que le ha sido encomendado, es decir, dirimiendo la controversia sometida a su conocimiento, precisamente, en aplicación del Derecho. (...) apoya en la necesidad de que el tribunal haga públicas las razones (...) demostrando así que su decisión no es producto de la arbitrariedad, si no del correcto ejercicio de la función jurisdiccional que le ha sido encomendada, es decir, dirimiendo la controversia sometida a su conocimiento, precisamente, en aplicación del Derecho. (...), posibilitando el ulterior control por los tribunales superiores. (...), el deber de motivar las resoluciones judiciales persigue los fines específicos siguientes: a) garantizar la posibilidad de control de fallo. Por los tribunales superiores, incluida la propia jurisdicción constitucional por la propia jurisdicción constitucional por vía del amparo; b) lograr la convicción de las partes en el proceso sobre la “justicia y corrección” de aquella decisión judicial que afecte los derechos del ciudadano; y c)

mostrar el esfuerzo realizado por el juzgador para garantizar una resolución carente de arbitrariedad (...). (p. 04)

González (2006), en Chile, investigo

La fundamentación de las sentencias y la sana crítica; y sus conclusiones fueron: a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. c) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador. (p. 01)

Sarango (2008), en Ecuador investigó:

El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: a) Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad —demandante y demandado— para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. c) El debido proceso legal —judicial y administrativo—

está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia. d) Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley. e) El desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. f) La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito. g) Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable. h) Es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta Sala. i) Se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el precepto constitucional requieren



de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. Es de destacarse que la actual Constitución de la República al crear la Corte Constitucional en el Art. 429 que le da la categoría de “el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia ...” y el Art. 436 le concede facultades inherentes a conocer en máxima instancia todo lo relacionado con resoluciones dictadas por la Corte Nacional y que afecte al debido proceso. La creación de la Corte Constitucional es de avanzada, en un estado democrático de derecho, pero debería limitarse el campo de acción porque de lo contrario se convertiría en un hacinamiento de causas”. Asimismo, en relación con los fallos dictados por la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, refiere: a) Se observa que dan cumplimiento al precepto constitucional establecido en el Art. 24, numeral 13 de la anterior Carta Política, es decir, que se enuncian las normas y principios jurídicos en que fundamentan sus resoluciones, así como los argumentos de hecho en los que se sustentan los referidos fallos. b) “...por otro lados, las resoluciones de la referencia son expedidos en un lenguaje claro, sencillo y coherente, lo que permite su fácil entendimiento por cualquiera de los ciudadanos que lean tales sentencias. c) También se debe señalar que los casos materia de estudio, se afianzan en principios doctrinarios y jurisprudenciales, es decir, que se expresan las normas de derecho y los argumentos de hecho que conducen al juzgador a dictar una determinada resolución. d) Se cumple con los principios del debido proceso, es decir, que observan los preceptos constitucionales que garantizan los derechos ciudadanos en un estado democrático de derecho, haciendo efectivo el respeto de los derechos humanos. En relación con los

fallos dictados por la Segunda Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, Señala: Que el fallo No. 1184-99 (motivo de análisis), no está motivado y como consecuencia de ello es una sentencia simplista, es decir, que no utiliza ni argumentos de hecho peor aún de derecho sino que se refiere de manera general al recurso de casación, y lo que es más se utiliza un lenguaje que no es concreto ni claro. En tanto que en los fallos Nos. 245-2004 y 20-2005, (igualmente, motivo de análisis) de alguna manera se cumple con lo que contemplaba el Art. 24 numeral 13 de la anterior Carta Política, esto es, que se enuncian las normas de derecho, se hace relación de manera suscita a la prueba, así como se detallan los hechos motivo de la casación. Finalmente, en cuanto corresponde a los fallos dictados por la Tercera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia , en base al análisis de los tres fallos agregados con los Nos. 70-2006, 273-2003, 248-2002, en su contexto general cumplen con la norma legal y constitucional, esto es, que consignan los argumentos de hecho relacionándolos de manera objetiva con los fundamentos de derecho, además de consignar en el caso del juicio No. 70-2006 criterios jurisprudenciales como los que constan de los fallos dictados por la Segunda Sala Civil y Mercantil y que se encuentran publicados en el R. O. No. 562 del 24 de abril del 2002 y la resolución de la misma Sala publicada en el R.O. No. 743 del 13 de enero del 2003, relativos con los procesos seguidos por Miguel Mocha contra María Yauripoma y Jorge Brito contra Bunny Troncoso, respectivamente. De lo dicho, infiere que esta Sala al igual que la primera Sala de alguna manera cumple con esta exigencia legal del respeto a las garantías constitucionales. (pp. 86 - 92)

Y de acuerdo a Ticona (s.f.), en Perú en su investigación sobre:

La Motivación como sustento de la Sentencia Objetiva y Materialmente Justa, en la que concluyo: 1) En el desempeño de la función jurisdiccional, el Juez tiene el deber fundamental de dictar una sentencia objetiva y materialmente justa, para concretar el valor justicia en el caso sub júdice realizar los fines del proceso (fines concreto y abstracto), consolidar el Estado Social y Democrático de Derecho y reafirmar su auténtica y cabal legitimación de ejercicio. 2) Al resolver un caso concreto el Juez puede encontrarse ante más de una solución razonable, es decir, una solución social y moralmente aceptable; sin embargo, en la hipótesis de tener más de una solución a la vista, el Juez tiene el deber de tomar la decisión justa, dejando de lado las decisiones

puramente razonables. 3) La decisión objetiva y materialmente justa creemos que tiene tres elementos: a) el juez predeterminado por la ley, b) la motivación razonada y suficiente, c) el contenido de justicia de la decisión. El debido proceso formal o procesal, que debe cumplirse y observarse en el curso del proceso, sólo constituye un presupuesto de la decisión justa pero no un elemento. 4) La motivación tiene dos expresiones para los efectos de la decisión jurisdiccional: a) motivación psicológica, en el marco de las causas explicativas de la decisión y en el contexto de descubrimiento; y b) la motivación jurídica, como razones justificativas de la decisión del Juez. Dentro de la motivación jurídica debe comprenderse como dos componentes principales a la motivación sobre los hechos, en donde el Juez establece la verdad jurídica objetiva; y la motivación sobre el derecho, en cuyo ámbito el Juez establece la voluntad objetiva de la norma. 5) La decisión judicial debe concretar el valor justicia en el caso sub júdice, y para ello se requiere que el Juez que la emita sea el predeterminado por ley, con una motivación razonada y suficiente, en donde establezca la verdad jurídica objetiva y la voluntad objetiva de la norma. Finalmente, no debemos olvidar las reflexiones del Profesor de la Universidad de Milán, Francisco Carnelutti, al referirse a la labor de los Jueces: “No os dejéis ante todo seducir por el mito del legislador. Más bien pensad en el Juez que es verdaderamente la figura central del Derecho. Un ordenamiento jurídico puede concebir sin ley pero nunca sin Juez (...) Es bastante más preferible para un pueblo tener malas leyes con buenos jueces que malos jueces con buenas leyes”. (p. 26)

Franciskovic y Torres (2012), en Perú; investigó:

La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho; cuyas conclusiones fueron: a) La argumentación jurídica permite obtener decisiones correctas a través de la razón. Todos argumentan. En el proceso lo hacen todos los sujetos involucrados. Nos interesa sólo la argumentación que realiza el órgano jurisdiccional. b) Entre los requisitos que debe reunir una decisión jurisdiccional, encontramos a la motivación, que constituye una exigencia Constitucional en la más importante para evitar la expedición de sentencias arbitrarias, y por ende consiste en una justificación racional, no arbitraria de la misma. c) La motivación de una decisión jurisdiccional implica tanto una justificación o racionalización del elemento jurídico como del fáctico

en la sentencia. d) Mientras el elemento jurídico ha sido ampliamente estudiado por el Derecho, no lo ha sido tanto el elemento fáctico. En la justificación del elemento fáctico se hace referencia a la prueba judicial, a su debida valoración bajo ciertas reglas racionales, principios lógicos, máximas de experiencia, etc. que puedan eventualmente controlarse posteriormente. e) Para justificar una decisión jurisdiccional intervienen muchos factores: valorativos, lingüísticos, éticos, empíricos. f) Los fallos que a nuestro entender son arbitrarios son: aquellos errados en su juicio lógico, aquellos con motivación irracional del derecho, aquellos con motivación irracional de los hechos y aquellos incongruentes. Desde que hemos concebido el derecho como una ciencia racional, y por ende la motivación también lo es; no hemos considerado errores en la retórica como causal de arbitrariedad. g) En la motivación irracional del derecho y de los hechos se ha basado este trabajo, en la adecuada motivación de los hechos se rescata la importancia de la prueba, y de una correcta valoración de la misma.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio**

#### **2.2.1.1. La potestad jurisdicción al del estado**

##### **2.2.1.1.1. La jurisdicción**

###### **2.2.1.1.1.1. Definiciones**

La palabra jurisdicción proviene del latiniurisdictio, onis, que significa poder o autoridad que tiene uno para gobernar o poner en ejecución las leyes o para aplicarlas en juicio (Real Academia Española, 1984, pág. 805).

La Jurisdicción es la parte del derecho procesal que como función del Estado tiene por objeto regular y organizar la administración de justicia y seguridad jurídica mediante los órganos especializados y competentes para resolver en forma imparcial las controversias y planteamiento jurídicos, con base en reglas de procedimiento establecidas para la sustanciación de los procesos. (Anónimo, p. 100)

Del lat. Iurisdicatio (administración del derecho). Acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límite del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido. (Osorio, 1996)

Del concepto de Chiovenda (1989), se deriva que la Jurisdicción es:

La función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la substitución de la actividad individual por la de los órganos públicos, sea para afirmar la existencia de una actividad legal, sea para ejecutarla ulteriormente. (p. 127)

Por lo que se puede decir que la jurisdicción es la función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada,

eventualmente factibles de ejecución.

#### **2.2.1.1.1.2. Características de la jurisdicción**

Acerca de los caracteres de la jurisdicción, afirma que esta “es autónoma, puesto que cada Estado la ejerce soberanamente, y es exclusiva, tanto en el sentido de que los particulares no pueden ejercerla, como porque cada Estado la aplica con presidencia y exclusión de los otros y debe ser independiente, frente a los otros órganos del Estado y a los particulares. Es también única, es decir, que solo existe una jurisdicción del Estado, como función, derecho y deber de éste; pero suele hablarse de sus varias ramas para indicar la forma como la ley distribuye su ejercicio entre diversos órganos y funcionarios especializados, para el mejor cumplimiento de sus fines. (Devis, 1984, p. 75)

En opinión de Monroy (1979), la jurisdicción tiene las siguientes características:

La jurisdicción es una función. a) El juez tiene poderes, pero también deberes, como órgano del poder público; b) la Función la realiza el Estado a través del órgano competente (órgano jurisdiccional); c) la jurisdicción se realiza por medio de un proceso; d) el objeto de la jurisdicción es decidir conflictos jurídicos que no se hayan solucionados mediante la autocomposición o auto tutela; e) no toda función jurisdiccional supone la existencia de un conflicto; f) el elemento específico de la jurisdicción es su carácter sustitutivo; g) el fin principal de la jurisdicción es la realización y actuación del derecho. (p. 102)

#### **2.2.1.1.1.3. Elementos de la jurisdicción**

Son potestades y aptitudes que tiene el juez u organo jurisdiccional. a) Notion. Potestad de Aplicar la Ley al Caso; b) Vocatio. Aptitud de conocer la pretensión de un determinado sujeto procesal; c) Potestad de precautelar los intereses sometidos a su decisión que tiene, por ejemplo al arraigo, las anotaciones preventivas, etc; d) Iuditio. Potestad de dictar una sentencia (aplicación de la ley al caso concreto). Es el elemento fundamental de la jurisdicción; y e) Executio. Potestad que tienen un órgano jurisdiccional para ejecutar lo juzgado. (Quisbert, 2006, p. 47)

También Rodríguez (2004) comenta: i) La “notio” es la facultad del juez de conocer en un litigio determinado; después de apreciar si es competente y si las partes son capaces, examinará los elementos de juicio necesarios para informarse y finalmente dictará la sentencia conforme a las pruebas reunidas; ii) La “vocatio” es el derecho del juez de obligar a las partes para comparecer ante el tribunal en un término dado, bajo pena de seguir el juicio en rebeldía, tanto de los actos como del demandado; iii) La “coertio” es otra facultad del magistrado, de compeler coactivamente al cumplimiento de las medidas que ha ordenado en el proceso, a fin de que éste pueda desenvolverse con toda regularidad; por ejemplo, la detención de un testigo que se resiste a comparecer, el secuestro de la cosa en litigio, las medidas precautorias, etc.; iv) El “judicium” es el acto más importante de la función jurisdiccional, ya que es la facultad de dictar sentencia, o sea, de poner fin al litigio; y v) La “executio” implica el auxilio de la fuerza pública para hacer ejecutar las resoluciones judiciales, complemento indispensable para que las sentencias no queden libradas a la voluntad de las partes y no sea inocua la función jurisdiccional.

#### **2.2.1.1.4. Principios constitucionales aplicables en el ejercicio de la función jurisdiccional**

##### **2.2.1.1.4.1. El principio de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.**

Constitución Política (1993), en artículo 139, inc. 1 en ella expresa que ninguna persona puede tomar la justicia por sus manos o causar daño, para eso la constitución a determinado a los órganos de justicia que es el poder judicial y también en algunos casos hay excepción por motivo de una justicia militar o arbitral. Por lo que su fin es que este órgano preserve la paz y la justicia en un estado.

El Estado tiene la exclusividad de la administración de justicia, esto es, que tiene el poder - deber de solucionar la litis. El Poder Judicial tiene la hegemonía en la administración de justicia, luego de superada la autodefensa (solución de la litis empleando la fuerza o violencia), y al no ser viable la autocomposición (solución de la litis reside en el acuerdo de las partes). (Rioja, 2014, p. 15)

En tal sentido el Tribunal Constitucional ha señalado en los seguidos por Fiscal de la

Nación contra el Congreso de la República: El principio de exclusividad de la función jurisdiccional posee dos vertientes: a) exclusividad judicial en su vertiente negativa, según la cual los jueces no pueden desempeñar otra función que no sea la jurisdiccional, salvo la docencia universitaria; y, b) exclusividad judicial en su vertiente positiva, según el cual sólo el Poder Judicial puede ejercer función jurisdiccional, salvo el caso de las excepciones ya mencionadas del Tribunal Constitucional, el Jurado Nacional de Elecciones y la jurisdicción militar, entre otros. (Tribunal Constitucional Peruano, Expediente. N° 0004-2006-PI/TCFJ 15).

#### **2.2.1.1.1.4.2. El Principio de Independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.**

Constitución Política (1993), en artículo 139, inc. 2 refiere que el principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños (otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial) a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que ha de aplicarse encada caso.

Conforme a Lama (2012), sustenta que:

La independencia y responsabilidad en el ejercicio de la función jurisdiccional es un principio – garantía constitucional – que permite a los órganos jurisdiccionales que en el ejercicio de su función no puedan verse afectados por la decisiones o presiones extra-jurisdiccionales, ajenas a los fines del proceso. Como refiere Bernales, la independencia del Poder Judicial no solo debe estar referida al manejo autónomo de su estructura orgánica, sino fundamentalmente a la autonomía de la decisión de los magistrados, es allí donde se verifica la real independencia de los órganos jurisdiccionales. (p. 02)

El principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de



extraños (otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial) a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que ha de aplicarse en cada caso. La independencia judicial debe, pues, percibirse como la ausencia de vínculos de sujeción política (imposición de directivas por parte de los órganos políticos) o de procedencia jerárquica al interior de la organización judicial, en lo concerniente a la actuación judicial per se, salvo el caso de los recursos impugnativos, aunque sujetos a las reglas de competencia. El principio de independencia judicial debe entenderse desde tres perspectivas; a saber: a) Como garantía del órgano que administra justicia (independencia orgánica), por sujeción al respeto al principio de separación de poderes. b) Como garantía operativa para la actuación del juez (independencia funcional), por conexión con los principios de reserva y exclusividad de la jurisdicción. c) Como capacidad subjetiva, con sujeción a la propia voluntad de ejercer y defender dicha independencia. Cabe precisar que en este ámbito radica uno de los mayores males de la justicia ordinaria nacional, en gran medida por la falta de convicción y energía para hacer cumplir la garantía de independencia que desde la primera Constitución republicana se consagra y reconoce. (Tribunal Constitucional Peruano, Expediente. N° 0023-2003-AI/TC, pp. 28 - 31)

#### **2.2.1.1.1.4.3. El Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.**

La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, significa que los justiciables gozan de amplias garantías en la tramitación de sus procesos, con pleno ejercicio de su derecho de defensa, cuya dirección se encuentra a cargo del juez, el mismo que debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, respetando los principios de inmediación, economía y celeridad procesales, evitando las desigualdades; que la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial, que es además autónomo en lo político, administrativo, económico, disciplinario e independiente en lo jurisdiccional; que nadie puede dar desviado de la jurisdicción señalada por la ley, ni sometido a procedimiento distinto o juzgado por órganos jurisdiccionales de excepción. (Ramos, 2010)

Debido proceso es el que se desarrolla conforme a la normatividad preexistente y a

cargo de los magistrados designados por la ley. El debido proceso impide que a un inculcado se le desvíe de la jurisdicción establecida previamente por la ley o se le someta a trámites y procedimientos distintos de los legalmente fijados o, por último, se le juzgue por tribunales creados especialmente, sea cual fuese su denominación. En cuanto a la garantía de la tutela jurisdiccional, ella consiste en que los tribunales de justicia y los procedimientos judiciales están en la obligación de proteger a los inculcados contra posibles excesos que podrían presentarse en la sustanciación de las causas. (Chirinos, 2012)

Constitución Política (1993) en su artículo 139, inc. 3, se positivista el concepto de que el debido proceso significa que En este caso las personas están revestida con la protección de que se lleve un proceso justo de acuerdo a sus parámetros positivizado, ni desviado de la jurisdicción predeterminada por la ley; en este caso ni se les faculta juzgar a otro órganos jurisdiccionales de excepción, ni por alguna otra comisión especializadora, esto en manera de prevalecer la función del poder judicial que es velar por la paz y la justicia,

#### **2.2.1.1.1.4.4. El Principio de la Motivación escrita de las resoluciones judiciales.**

La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, con excepción de los decretos de mero trámite, mencionando la ley expresa que es aplicable y sustentando los fundamentos de hecho, garantiza la aplicación correcta de la ley en la definición del derecho controvertido; es así que mediante los autos del juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvencción, el saneamiento, la interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares; y con las sentencias, pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida, declarando el derecho de las partes, o la validez de la relación procesal. (Ramos, 2010)

Las resoluciones judiciales, según la doctrina y el derecho positivo, son de tres clases: sentencias, las de mayor jerarquía, mediante las cuales se pone fin a un juicio o a una

controversia; autos que son resoluciones a través de las cuales se resuelven cuestiones que surgen en el desarrollo de una causa; y, finalmente, decretos o providencias, resoluciones de inferior categoría, cuya finalidad es atender al impulso del proceso. Las resoluciones que deben ser fundamentadas son las sentencias y los autos, no los simples decretos o providencias. La fundamentación comprende dos aspectos: los hechos en que se apoya, que deben fluir del expediente, y la motivación de derecho, que debe fluir de la ley. Los jueces están, pues, constitucionalmente obligados a motivar sus resoluciones. (Chirinos, 2012)

La doctora Cabrera (s.f.), define:

La motivación tendrá como finalidad la justificación de la Decisión Judicial, que es la conclusión de un Silogismo, que muestra la corrección del Razonamiento Lógico que conduce a la premisa mayor conformada por la norma y a la menor, por el hecho histórico, a la Conclusión. Así se muestra una Justificación Interna que se infiere de sus premisas, según las reglas de las inferencias aceptadas y una Justificación Externa, cuando las premisas son calificadas como nuevas según estándares aceptados. Entonces, si el Juez decide, está llamado a dar las razones por las cuales ha tomado la decisión que corresponda, con una justificación interna que es un Razonamiento Lógico interno y una justificación externa, que se refiere a la motivación y argumentación judicial. (p. 1)

#### **2.2.1.1.1.4.5. El Principio de la Pluralidad de Instancia.**

Según Valcarcel (2008), explica:

En pluralidad, se trata del ejercicio del derecho al recurso impugnatorio. Así, lo que resulta cautelado es que las decisiones de los jueces y tribunales, una vez terminada una etapa del proceso, pueda ser objeto de una ulterior revisión que tiene en cuenta su actuación y el fallo. (p. 1).

La pluralidad de la instancia, implica que en la definición de las controversias, los fallos son objeto de revisión por los órganos jurisdiccionales de superior jerarquía, por ejemplo en los procesos civiles, en los que procede el recurso de Casación y que procede contra las resoluciones señaladas en el artículo 385° del Código Procesal Civil

y en los procesos penales ordinarios, los cuales garantizan el derecho de defensa de las partes y de la efectiva tutela jurisdiccional. (Ramos, 2010)

La pluralidad de la instancia es, asimismo garantía que funciona para toda clase de juicios. Quiere decir que toda resolución judicial que ostenta el rango de sentencia o auto, es susceptible de ser revisada por un juez o tribunal de rango superior al que la expide. Toda sentencia y todo auto son, por lo mismo, apelables. Tratándose de sentencias la regla es absoluta, no así en el caso de autos donde si bien funciona también la doble instancia, los alcances de la apelación no siempre son los mismos. Si son autos que la doctrina designa como interlocutorios-aquellos que no generan una decisión definitiva e irreparable-, la apelación es concebida en un efecto, lo que significa que la resolución se cumple, pese al recurso impugnativo ejercitado contra ella. Asimismo la pluralidad de instancia constituye una importante garantía, puesto que aleja el riesgo del error judicial, al permitir que toda resolución sea objeto de, por lo menos una revisión a cargo de un magistrado o un tribunal superior. (Chirinos, 2012)

#### **2.2.1.1.4.6. El Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.**

El principio de no ser privado del derecho de defensa, en ningún estado del proceso, además de ser informado de las razones de la detención y del derecho de ser asesorado, importa una elemental garantía para todo ciudadano que pueda involucrarse en un hecho antijurídico, pues tiene la oportunidad de demostrar que la incriminación resulta calumniosa; tiene amplia libertad para declarar policial y judicialmente, sin recibir maltrato alguno y asistido por el defensor de su elección, no puede ser obligado a declarar sin la presencia de su abogado; y cuando es detenido por la autoridad policial, tiene derecho de que se le informe por escrito de las razones de su detención, que generalmente se le hace saber cuándo le entregan una escueta papeleta de detención. (Ramos, 2010)

A la persona que es objeto de detención, se le debe informar inmediatamente y por escrito de las causas o razones de esa medida y se le debe permitir comunicarse con un

abogado de su elección. El derecho a escoger el abogado, es asimismo digno del más cuidadoso respeto. El abogado brindará su asistencia profesional desde el primer momento. La presencia del abogado en una diligencia policial otorga seriedad y carácter probatorio a ésta. Por el contrario, la diligencia actuada sin la intervención del defensor no asegura ninguna credibilidad al resultado de la misma y permitirá, en su momento, que el inculcado niegue y contradiga lo que originalmente admitió, y afirme que fue objeto de tortura o coacción. (Chirinos, 2012)

Constitución Política (1993) en su artículo 139, inc. 14 refiere sobre el principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.

#### **2.2.1.1.4.7. El principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley**

Se trata de una norma superabundante y, por lo mismo innecesaria, puesto que está comprendida dentro del marco de la libertad de expresión. Así como existe libertad para criticar los actos y decisiones del poder ejecutivo y los del poder legislativo, también forma parte de la libertad del hombre analizar y criticar los fallos judiciales. Las limitaciones de ley, en cuanto a la responsabilidad de los autores, son las mismas que gravitan en los demás casos en que se trata de la libertad de expresión (Chirinos Soto, 2012).

El principio que indica que toda persona tiene derecho de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, es genérico y, a la vez, un tanto impreciso, por cuanto podríamos entender que se refiere a las resoluciones y sentencias dictadas en un proceso que se encuentra en plena tramitación, y donde caben los, recursos impugnatorios, que requieren de fundamentación del agravio, lo cual no precisamente un acrítica, con las limitaciones que expresamente la ley señala; lo cual implicaría que el inciso 20, orientaría el análisis y crítica de las resoluciones de los procesos ya terminados (Ramos, 2010).

## **2.2.1.2. La Competencia**

### **2.2.1.2.1. Definiciones**

Para Falcon (1978), “(...) la competencia es en general, el círculo de actividades de una determinada actividad, el marco en que se encuentran sus funciones (...)”. (p. 21)

“(...) se entiende por competencia la esfera de negocios de un tribunal en relación con los restantes tribunales. Significa la facultad y el deber de ejercicio de la jurisdicción en el caso particular (...)”. (Schonke, 1950, p. 132)

Se denomina Competencia “(...) a la capacidad o aptitud que la ley reconoce a cada órgano o conjunto de órganos judiciales para ejercer sus funciones con respecto a una determinada categoría de asuntos o durante una determinada etapa del proceso”. (Palacio, 1979, p. 366)

Por lo que se dice que la competencia, consiste en la capacidad de determinado tribunal para conocer en forma exclusiva, con relación a cualquier otro, de un determinado negocio o asunto judicial.

### **2.2.1.2.2. Criterios para determinar la competencia en materia laboral**

Ley 26636 (1996 - Derogada) de “acuerdo a la Ley Procesal de Trabajo precisa que en los caso para determinar la competencia de un Juez, se le debe determinar por la materia, territorio, función y cuantía, como se señala en el art. 2 de la presenten Ley; esto quiere decir que para que el juez sea competente debe concurrir con estos puntos”. Expliquemos cada punto de los criterios:

#### **a. Competencia por razón de la materia.**

“La materia es el modo de ser del litigio, derivado de la naturaleza misma de las cosas (litigio civil, de trabajo, comercial, etc.)”. (Alzamora, s.f., p. 99)

La competencia por razón de materia se fija teniendo en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo y objetivo pretendido en la demanda. Al respecto, Sagastegui nos refiere que la competencia por razón de materia (...) se determina por la naturaleza

de la pretensión procesal o por la disposiciones legales que al regulan, esto es, se toma encuentra la naturaleza del derecho subjetivo hecho valer con la demanda que constituye la pretensión y norma aplicable al caso concreto. (Sagastegui, 1996, p. 89)

Ley 26636 (1996), de acuerdo a la competencia por materia refiere que las Salas laboral, Juzgado de Trabajo y Juzgados de paz letrados, su competencia se determinara e acuerdo a su pretensión, en esta materia de estudio correspondería al juzgado de trabajo, siguiendo lo reglamentado en el art. 4 de la presente ley.

#### **b. Competencia por razón de Cuantía.**

Hinostroza (2010) refiere que:

“(…) Por razón de cuantía la competencia se determina en base a carácter de reglas económico que resultan de la valoración dineraria contenidas en la pretensiones planteadas en el proceso. (…)”. (p. 46)

Otro de los criterios que se ha recogido para fijar la competencia de los Jueces es el de la cuantía de las pretensiones procesales que se plantean con la demanda. Se toma en consideración la cuantía, por un lado, para determinar el Juez que debe conocer de la demanda, y por otro, para establecer el procedimiento conforme al cual se debe substanciar el asunto. (Carrión, 2000)

“La cuantía expresa no lo que la ley reconoce a la parte sino lo que el actor pretende, y por eso se fija en la demanda. El demandante debe señalar los elementos integrantes del contenido del litigio; materia e interés. Este último constituye la cuantía”. (Alzamora, s.f., p. 100)

Ley 26636 (1996), que en su art. 6 del presente cuerpo normativo, expresa como se debe de determinar la cuantía, la cual se determinara por la pretensión de la demanda de acuerdo a todos sus extremos, además señala que no se entenderá como cuantía a las costas y costos que pueden surgir, durante el proceso.

### **c. Competencia por razón de la función.**

“La competencia funcional distribuye las distintas funciones jurisdiccionales en el mismo asunto entre distintos órganos de jurisdicción y limita las funciones de un órgano frente a las de otros órganos que actuaran en el mismo asunto (...)” (Rosenberg, 1995, p. 163).

La competencia funcional se basa en las funciones que el ordenamiento jurídico establece para los jueces de distinta jerarquía dentro del proceso. Así tenemos que la competencia funcional es la que corresponde a los órganos jurisdiccionales de diversos grados. “A cada grado pertenece una actividad, y los interesados pueden renovar mediante recursos, ante los grados de orden superior, sus demandas. Cada grado se halla, pues, legalmente facultado para conocer de una clase de recursos”. (Alzamora, s.f., p. 101)

Ley 26636 (1996), según en el art 6, se expresa la diferencia de la función de los diversos órganos de justicia, atribuyéndole una función esencial, como es: la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (Resuelven recurso de Casación), las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores (Resuelven recurso de Apelación) y los Juzgados Especializados de Trabajo.

### **d. Competencia por razón del territorio.**

Hinostroza (2010), menciona que:

La competencia territorial deriva de la existencia de órganos jurisdiccionales de la misma clase y de la asignación de los litigios o conflictos de intereses a cada uno de ellos basada en cuestiones de orden geográfico. Por razón del territorio la competencia se fija de acuerdo al sitio donde se encuentra el domicilio del emplazado o el lugar de los hechos de los que deriva la pretensión. (p. 47)

Alzamora (s.f.), menciona que:

La competencia territorial se refiere a los organismos de primera instancia, como en los demás casos de competencia en virtud del principio “perpetuatio jurisdictionis” ya que es “la situación de hecho existente en el momento de



admitirse la demanda la determinante de la competencia para todo el curso del juicio sin que las modificaciones posteriores puedan afectarla”. (p. 103)

Sobre el particular, Palacio (1979), refiere que:

El criterio territorial atiende a los problemas emergentes de la extensión geográfica del territorio, y procura solucionarlos a través de reglas en cuya virtud se divide a este en circunscripciones judiciales y se asigna el conocimiento de los asuntos al órgano u órganos más próximos al lugar en que se encuentra la ubicación de los elementos de la pretensión o petición que constituye el objeto del proceso. (p. 367)

Ley 26636 (1996), conforme a lo que se expresa en el art. 3 de la Ley Procesal de Trabajo (actualmente Derogado), es que se designará la competencia del juez siempre que concurren con estos requisitos del mencionado artículo, la que se positiviza refiriéndose que solo será el juez del lugar donde se encuentre el centro de labores ó el lugar de domicilio del empleado o prestador de servicio.

#### **2.2.1.2.3. Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio**

Que, en el caso materia de estudio correspondería tramitarse en el Juzgado Especializado de Trabajo, con forme lo señala el artículo 4, en su inc. 2 a) Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo; sin embargo al no existir en este distrito judicial el referido juzgado especializado, en virtud a lo establecido en la resolución Administrativa Numero Noventiocho - tres-P-CSJCÑ/PJ de fecha dos de Diciembre del dos mil tres, emitida por la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cañete, que ha precisado que el Juzgado Mixto de Cañete, es competente para el conocimiento de de los procesos en materia laboral y agravia, corresponde a este juzgado el conocimiento de la presente causa.

Siguiendo las consideraciones desarrolladas en el punto 2.2.1.2.2., vamos a tener que nuestro expediente en análisis se determina:

**A. Competencia por razón de la materia.-** Siendo la materia de Nulidad de Despido regulada por disposiciones legales contenidas en el Artículo 29° del S.S. 003-97-TR es

evidentemente Materia Laboral, y el competente para los caso de Nulidad de Despido son los Juzgado Especializados en Trabajo; pero como se menciono líneas arribas es competente el Segundo Juzgado Mixto de Cañete, por determinación de potestad conferido por el Poder Judicial de Cañete.

**B. Competencia por razón de la Cuantía.-** No es determinable, por que el solicita la Nulidad y por ende la reposición, pagos de remuneraciones que se devenguen, y el depósito de su CTS a la entidad Bancaria mas Intereses Legales y pagos de costos y costas.

**B. Competencia por razón de la función.-** En el proceso es competencia por razón de función es el Segundo Juzgado Mixto de Cañete, por lo que la Resolución Administrativa N° 98 – 3 – P – CSJCÑ/PJ, acredita su facultad para desarrollar los procesos de Materia laboral, ya que en esta jurisdicción no cuenta con órgano Especializado en Materia Laboral.

**C. Competencia por razón del territorio.-** Tanto demandante como demandado domicilian dentro de Cañete, correspondiéndole el Juzgado Mixto de la Provincia de Cañete, porque la Entidad demandada se encuentra ubicada dentro de la Jurisdicción, y aun más el demandante domicilia dentro de la menciona Jurisdicción.

### **2.2.1.3. Acción**

#### **2.2.1.3.1. Definiciones**

Couture (1958) sostiene sobre:

El derecho de acción es un poder jurídico que compete al individuo en cuanto tal, como un tributo de su personalidad. Entendiendo por acción, no ya al derecho material del actor ni su pretensión a que ese derecho sea tutelado por la jurisdicción, sino su poder jurídico de acudir ante los órganos jurisdiccionales. (p. 57)

Angeludis (s.f.) sostiene que:

El derecho de acción no es más que un acto de contenido estrictamente procesal, destinado a efectuar un reclamo a la autoridad jurisdiccional. Esta, una vez que toma

conocimiento de tal petición, se encuentra obligada a iniciar un proceso judicial, el cual estará ajustado a la ley y al respeto de los derechos fundamentales que forman parte de un debido proceso. (p. 8)

La acción es el derecho que tiene todo justiciable a fin de solicitarle al estado active su acción jurisdiccional. La acción es el derecho a la jurisdicción. Todo derecho tiene como su correlativo al deber. Al ejercitarse la acción, la jurisdicción constituye un deber del estado de solucionar los conflictos de intereses o incertidumbres jurídicas. (Rioja, 2011)

Alzamora (2010), sustenta que:

En derecho la palabra acción tiene varias acepciones: a) defensa del derecho mediante la Litis; b) complejo de actos constitutivos del juicio; c) *jusquodsibidebetur* juicio *persequendi*; d) *anspruch* (pretensión) término empleado por el art. 196 del código civil alemán, para expresar el derecho de existir de otro que practique o deje practicar un acto; e) demanda o *petitum*; f) pretensión producida en juicio. Se toma también la palabra acción en el sentido de bien patrimonial. Los códigos procesales la consideran como sinónimo de demanda, litigio, proceso y causa. Sin embargo, en su aceptación procesal, la acción no es otra cosa que el derecho que tiene toda persona para demandar una protección judicial del estado. (p. 58)

Por lo que se define la acción, se materializa a través de la demanda, que a su vez contiene la pretensión, que es el “*petitum*” de la demanda, es decir, el pedido del demandante del reconocimiento o declaración de un derecho a su favor a fin de que se haga valer en la sentencia frente al demandado.

#### **2.2.1.3.2. Características de la acción**

El derecho de acción es subjetivo, público, relativo y abstracto: Es un subjetivo público, porque corresponde a una obligación impuesta por el derecho objetivo a los órganos jurisdiccionales de Estado. Es relativo, porque se refiere a una obligación específica de tales órganos, esto es: al cumplimiento de cierto deberes; y es abstracto porque atañe a cualquier persona aunque no exista el derecho material protegido.

(Alzamora, 2010, p. 68)

Rioja (2011), nos menciona:

Brevemente podemos señalar como características de la acción: **a)** Público, por cuanto está dirigida contra el estado el mismo que tiene el monopolio de la función jurisdiccional; **b)** Subjetivo, por cuanto se encuentra facultado para reclamarlo cualquier sujeto por la sola razón de tener esa condición; **c)** Abstracto, por cuanto no requiere de un derecho sustancial o material. **d)** Autónomo, porque tiene requisitos prepuestos teorías y normas.

Se concretiza que la acción se caracteriza por ser público, subjetivo, abstracto y autónomo. Es público y subjetivo, porque el potestad lo establece el Estado (administra justicia); es abstracto, porque se sobre entiende no necesita estar plasmado en un papel como la pretensión, es la calidad de la acción o de la figura de realizar; es autónomo, porque tiene sus propios parámetros que reglamenta su figura como teoría.

#### **2.2.1.3.3. La acción versus otras Instituciones Jurídicas**

Como se sabe las instituciones jurídicas son las ciencias del derecho que rigen el comportamiento social identificado, en un cuerpo normativo (Códigos Civiles, Códigos Penales y otros).

En este caso el derecho de acción es una Institución Jurídica, que acciona o desarrolla la aplicación de otras instituciones jurídicas, en el presente caso como es el despido.

Diríamos al comparar que esta le haber la puerta paras que por esta institución, se desarrollan las otras como puede ser “el divorcio, testamento, matrimonio y otros”.

Entonces esta Institución Jurídica, juega un papel principal aun sea abstracta, sin realizar la figura de la acción no se generaría la aplicación o desenvolvimiento de otras instituciones.

## **2.2.1.4. La Pretensión**

### **2.2.1.4.1. Definiciones**

Acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada. (Quisbert, 2010, p. 02)

Según Ranilla (s.f.) diferencia y conceptúa:

La pretensión procesal es la pretensión material formalizada ante un órgano jurisdiccional. Esta característica fija la diferencia entre pretensión material o procesal; la primera supone una manifestación del pretensor hecha directamente a un emplazado u obligado a satisfacer una petición, mientras que la pretensión procesal supone la misma manifestación, pero hecha ante un órgano jurisdiccional competente, tercero destinatario imparcial, al que se le solicita inicie y dirija la composición de un proceso y emita a favor del pretensor un pronunciamiento favorable en su oportunidad. (p. 202)

Rioja (2011), menciona que el vocablo: la pretensión viene a ser aquel deseo o intención que tiene una persona de conseguir una cosa. Procesalmente la pretensión bien a constituir la declaración hecha por el sujeto ante el juez aún de que esta le haga valer frente a su contraparte, el reconocimiento o la protección o declaración de un derecho. Viene a ser el contenido de la acción, esta ya no se dirige contra el estado como lo es con la acción, sino contra el adversario.

Y de otra postura para Couture (1958), explico que:

La pretensión es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva, en otras palabras aclara el procesalista uruguayo la auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica. (p. 72)

Por lo que se expresa que es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor

de la declaración.

#### **2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión**

Para Ranilla (s.f.), se estructura:

El sector mayoritario de la doctrina considera que tales elementos son los sujetos, el objeto y la causa. Un sector estima que solamente son el objeto y la causa; no falta quienes adicionan un cuarto elemento consistente en la finalidad. (...) a) Los Sujetos de la pretensión procesal: se denomina elemento subjetivo o personal y se integran con: 1 El actor o sujeto activo, calificado en el proceso como el demandante, ejecutante, denunciante o querellante; es el sujeto, que en el acto procesal llamado demanda o denuncia, procede en representación de aquel titular, el que pretende, afirma y exige la satisfacción de uno o más derechos subjetivos violados o amenazados. 2. El emplazado o sujeto pasivo, calificado como demandado, ejecutado, denunciado, querellado o procesado; es el sujeto a quien se le exige la satisfacción (...). b) Objeto de la pretensión procesal: se denomina petitum, petitório, petición, pedido, núcleo de la pretensión. El termino petitum, procede del derecho procesal romano donde como ahora, exigir justicia suponía precisar el objeto de esa de esa justicia pedida, es decir aquello que quería satisfacer, en aquel tiempo el objeto de la pretensión se le conocía con el nombre del objeto de la acción. (...) c) la causa: denomina causa petendi; causa de perder, causa de la pretensión, razón, fundamentos. Estos sinónimos tienen su propia historia derivada del derecho romano, de la experiencia, del iluminismo de la razón y del esfuerzo por encontrar un término lingüísticamente apropiado. (...). (pp. 203 - 205)

Gozaini (1996), afirmo que:

La estructura la pretensión refiere a los tres elementos que integran cualquier realidad jurídica: a) elementos subjetivos, compuesto de un sujeto activo o persona que formula la pretensión; un sujeto pasivo o persona frente a quien se formula la pretensión, el destinatario o persona ante quien se formula la pretensión; b) elemento objetivo; o sea, el sustractor (sic), material sobre el que recaen aquellas conductas humanas y que integran el soporte básico situado más allá de cada persona actuante y de cada actuación personal y, c) elemento modificativo de la realidad, esto es una actividad

estricto sensu constituida por el hecho de que los titulares de la pretensión al ocuparse del objeto de la misma determinan con su conducta una modificación de la realidad. (p. 45)

Rioja (2011), señalo que los elementos de la pretensión son:

a) Los sujetos, Está constituido por las partes del proceso, el demandante es quien hace la exigencia de la pretensión y el demandado es decir aquel contra quien se deduce la exigencia. La pretensión se suscita solamente entre las parte son teniendo esta calidad el órgano jurisdiccional que es ente ante, el cual se deduce. Mas hay quienes consideran como un tercer sujeto al juez como destinatario ante quien se formula la pretensión y en todo caso quien va a declararla, posición que no compartimos pues los involucran dos son solamente el demandante y el demandado”.

b) El Objeto, viene a constituir la utilidad que ese busca alcanzar con la resolución final, el pedido o reclamo que se quiere ser reconocido por el juez. Es al declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario; y c) La causa, llamada también fundamento de la pretensión, está constituida de los hechos que sustentan la pretensión demás del sustento jurídico de la misma. Constituye la afirmación de la conformidad con el derecho sustancial. Se trata del interés jurídicamente protegido. Finalmente la causa o título, o es el hecho del cual la relación jurídica deriva. Toda pretensión debe ser concreta y precisa señalando la finalidad que persigue a fin de evitar que adolezcan de defectos en su fundamentación. (p. 51)

#### **2.2.1.4.3. Acumulación**

Según Gallinal (s.f.) expreso que

(...) la voz acumulación significa; la unión o ejercicio de varias acciones en una demanda o en una reconvención, para ventilarlas a la vez en un solo juicio (...); o la reunión o agregación de dos o más procesos o expedientes, a fin de que, viviendo a formar un solo, sean terminados por una sola sentencia (...). (p. 137)

(...) por acumulación se entiende, (...) la reunión o agregación de dos o más procesos, a fin de que viniendo a forma un solo juicio, se continúen y decidan por un solo fallo , y el ejercicio de varias acciones en una misma demanda para que se ventilen a la vez en

un solo juicio, siendo al final resueltas en la misma sentencia. (Castro, s.f., pp. 136 - 137)

Sobre lo particular Alsina (1956), refirió que

(...) la acumulación de acciones (objetiva o subjetiva) consiste en la unión de dos o más acciones en un solo proceso, para que sean resueltas en una misma sentencia. La acumulación de autos es la reunión de varios procesos en los que se haya ejercitado acciones conexas para que se tramiten ante el mismo juez y se resuelvan en una sola sentencia o de acuerdo a un solo criterio. La primera tiene como fundamento la economía procesal, permitiendo resolver en un solo proceso diversas cuestiones, la segunda tiene por objeto impedir que una misma cuestión sea resuelta de distinta manera en los diversos procesos. Aquella es facultativa para el actor y la obligatoriedad para el demandado; esta es facultativa para el demandado y obligatoria para el actor. (p. 538)

Entonces se define que la acumulación como una institución procesal que se presenta cuando hay más de una pretensión o más de dos personas (como demandantes o como demandados) en un proceso.

### **A) Acumulación Objetiva**

Ley 26636 (1996) la acumulación objetiva cuando en un proceso has dos o más pretensiones, acumuladas por motivo que es el mismo sujeto procesal y sea de la misma competencia del juez.

La acumulación objetiva de pretensiones surge de la reunión en una demanda de distintas pretensiones que formula el demandante contra el demandado, con la finalidad de que sean resueltas en aquel proceso.

#### **A.1) Acumulación originaria:**

Hinostroza (2010) no refiere “Se presenta cuando en un proceso hay dos o más pretensiones” (p. 482).



Rioja (2011), nos dice que “aparece cuando en una misma demanda se acumula varias pretensiones o demandan varias personas o se emplazan a más de dos personas. En este sentido cabe señalar que a su vez esta acumulación se subdivide en subjetiva y objetiva”.

### **A.2.) Acumulación Objetiva sucesiva:**

Hinostroza (2010), expresa que la acumulación sucesiva

Se presenta cuando las pretensiones a acumular son propuestas luego del inicio del proceso (ya sea cuando el demandante amplía su demanda agregando una o más pretensiones; o cuando el demandado reconviene; o cuando se reúnen dos o más procesos en uno, a fin de que una sola sentencia evite pronunciamientos jurisdiccionales opuestos). (p. 482)

Rioja (2011), menciona que, con diversas modalidades se producen después de planteada la demanda, regulada por nuestra norma procesal, en su artículo 88° siendo los presupuestos: 1. Cuando el demandante amplía su demanda, agregando una o más pretensiones; 2. Cuando el demandado reconviene; y 3. Cuando de oficio o a petición de parte, se reúnen dos o más procesos en uno, a fin de que una sola sentencia evite pronunciamientos jurisdiccionales opuestos.

### **B) Acumulación Subjetiva**

Hinostroza (2010), contextualiza que

“(…) cuando en un proceso hay más de dos personas (ya sea que actúen como partes o como terceros legitimados), vale decir, cuando en un proceso se acumulan varias pretensiones de varios demandantes contra varios demandados” (p. 482).

Supone la presencia de más de dos personas dentro de un proceso ya sea como demandantes, como demandados.

#### **B.1) Acumulación subjetiva originaria:**

Hinostroza (2010), refirió que “se presenta al tiempo de la interposición de la demanda (cuando esta es planteada por varias personas o contra varias personas)” (p. 482).

Palacio (s/f), manifestó que la acumulación subjetiva procede (...) siempre que las distintas pretensiones sean conexas en virtud de la causa, del objeto o de ambos elementos a la vez, o sea, respectivamente, cuando se invoque como fundamento de ellas una misma relación jurídica o una misma situación de hecho, o cuando medie coincidencia respecto de la clase de pronunciamiento que se pide (objeto inmediato) y la cosa, hecho o relación sobre que dicho pronunciamiento debe versar (objeto mediato).

### **B.2.) Acumulación subjetiva sucesiva:**

Hinostroza (2010), “que se presenta después del inicio del proceso (cuando un tercero legitimado se persona al proceso invocando alguna pretensión o cuando se acumulan dos o más procesos en un proceso único)” (p. 482).

Rioja (2011), sustentó que la acumulación subjetiva de pretensiones sucesiva se presenta: cuando un tercero legitimado incorpora al proceso una u otra pretensiones; o cuando, dos o más procesos autónomos se reúnen en un proceso único.

### **2.2.1.5. El Proceso**

#### **Teoría general del proceso**

Según Ovalle (1991), nos dice que la Teoría General del Proceso

"Es la parte general de la ciencia del Derecho procesal, que se ocupa de los conceptos, principios e instituciones que son comunes a las diversas disciplinas procesales especiales" (pp. 39 - 40).

#### **2.2.1.5.1. Definiciones**

El término proceso viene del vocablo *processus*, *procedere*, que simboliza progresar, avanzar, ir hacia delante marchar hacia un fin pre establecido, desenvolvimiento progresivo en ese sentido para el maestro. (Couture, 1979, p. 122)

También para Prieto y Fernandez (1980), el proceso es:

(...) el conjunto de actividades reguladas por el Derecho procesal, que realizan las

partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción, para alcanzar una sentencia o acto por el cual el Estado realiza su deber y su derecho de defensa del orden jurídico objetivo privado, que implica la protección del derecho o del interés del justiciable, que se ampara en tal derecho objetivo. (p. 23)

Es el conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo con reglas preestablecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve conforme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes. (Bacre, 1986, pp. 489 - 490)

Asimismo, se señala que “La razón de ser del proceso es la erradicación de toda fuerza ilegítima dentro de una sociedad dada...evitando que los particulares se hagan justicia por mano propia”. (Alvarado, 1989. p. 21)

En esta definición vemos casi la totalidad de los elementos que están presentes en todo proceso judicial, las partes, el Juez, el objeto del proceso y la finalidad que cumple este en un Estado de derecho.

De Bernardis (1995), explico que:

La otra fórmula que irá apareciendo es el proceso que en su versión más desarrollada será aquella que podemos denominar “proceso judicial-jurisdiccional” que supone, necesariamente, la existencia de un Estado que cuente con una organización administrativa medianamente desarrollada, un ente específicamente dedicado a ello – generalmente denominado “órgano jurisdiccional”- que tendrá como objetivo primordial resolver las controversias intersubjetivas que se susciten y le sean sometidas, de manera imparcial e independiente, tutelando los intereses de quien corresponda y sancionando a quienes lo infrinjan a través de una concatenación de actos que revistan un contenido mínimo de justicia y equidad. La finalidad esencial se encuentra determinada por la necesidad de resolver de manera definitiva tales controversias e imponiendo su decisión por la fuerza de ser ello necesario.” La nota característica de esta definición esta por la forma como establece en concreto la finalidad del proceso y la forma de cumplimiento de la misma, ya que si no existiera esta manera coercitiva de

cumplimiento de las decisiones judiciales, el fin del proceso no podría efectivizarse. (p. 15)

Se define el proceso, como el conjunto de actos jurídico procesales relacionados entre sí desarrollados de manera orgánica y progresiva por mandato de la ley realizado por los sujetos procesales intervinientes con la finalidad de obtener una decisión jurisdiccional frente a los intereses contrapuestos planteados ante el órgano judicial correspondiente, el mismo que se ha de encargar del cumplimiento de su decisión.

#### **2.2.1.5.2. Funciones del proceso**

##### **a. Función privada del proceso**

El Derecho sirve al individuo, satisface sus aspiraciones; por ello, el proceso es una garantía individual. El proceso ampara al individuo y lo defiende del “abuso de la autoridad del juez, de la prepotencia de los acreedores o de la saña de sus perseguidores”. Esa garantía no sólo favorece al actor, sino en términos equivalentes al demandado. En este segundo aspecto especial relevancia tiene en el orden penal en que aparece con énfasis el principio de la legalidad o del “debido proceso”. (Sperone. 2011)

##### **b. Función pública del proceso.**

Teniendo en cuenta, la norma procesal vigente, se observa una finalidad pública y otra privada del proceso: (...) establece que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, fin que podríamos denominar como privado; y una finalidad abstracta que es lograr la paz social en justicia, que es la finalidad pública del proceso. (Rioja, 2011)

La Ley 26636 (1996), expresa en su art. 1 que el proceso laboral lo que busca es simplificar los actos procesales, con la finalidad de llegar a una solución pronta, por el cual se menciona que el juez impulsa para que sea más eficaz y rápida su solución o sea eliminar la incertidumbre, porque en materia laboral es necesaria la pronta solución.

Cabe mencionar del párrafo anterior, que dichas funciones del proceso, privado y público, obedecen a proteger la satisfacción de un interés, la diferencia se encuentra en

que la función privada protege la satisfacción de un interés particular, mientras que la función pública la satisfacción de un interés público y general

### **2.2.1.5.3. El proceso como garantía constitucional**

El proceso como garantía Constitucional, tiene que ser eficaz, respetando los Derechos fundamentales de toda persona como es el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, el Derecho la Defensa, el Derecho al Debido Proceso, el principio de la Gratuidad de la enseñanza y otros inherentes a la persona. Esta necesidad de que el estado vele por el respeto y la protección de los derechos fundamentales del imputado obliga a que se definan en la constitución, en tanto la ley fundamental que fija las condiciones mínimas de actuación pública y privada. (Gomez, 1996)

Consiste en el derecho subjetivo que tiene todo ciudadano de acudir a la administración de justicia a efectos de demandar que se le reconozca, extinga o modifique un derecho reconocido normativamente por el ordenamiento jurídico en sujeción a las normas y garantía de un debido proceso. (Neyra, 2010)

### **2.2.1.6. El Proceso Laboral**

#### **2.2.1.6.1. Definiciones.**

Según Rodríguez (citado por Buen, 1997), El proceso laboral, se ha dicho que “(...) es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo” (p. 823).

El Derecho procesal laboral Derecho procesal del trabajo es una rama del Derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se ocupa de las relaciones entre la Administración Pública y su personal (no funcionarios y por tanto sujetos al Derecho laboral). (Anónimo, 2014, p. 01)

Guasp (s.f.), definió que el proceso laboral como la institución destinada a la actuación

de pretensiones conforme con las normas de Derecho laboral, por órganos creados especialmente para ello. El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contenciosa - laboral, es decir, que el derecho sustantivo aplicable debe ser Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social.

Se define por Proceso Laboral, a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

#### **2.2.1.6.2. Principios procesales relacionados con el proceso laboral**

##### **2.2.1.6.2.1. Tutela Jurisdiccional Efectiva.**

El derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva, es uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entes no personales, etc., teniendo estos la situación jurídica de demandante o demandado según el caso) al momento de recurrir al órgano jurisdiccional (juez en representación del Estado) a fin de que se le imparta justicia, existiendo garantías mínimas para todos los sujetos de derecho que hagan uso o requieran de la intervención del Estado para la solución de su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; utilizando para ello el proceso como instrumento de tutela del derecho sustancial de los mismos. (...) Actualmente, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, específicamente la tenemos regulada en nuestra legislación nacional vigente, en primer lugar en nuestra CP en el Art. 139° inc. 3° prescribe: Son principios y derechos de la función jurisdiccional. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; en el Art. I del T.P del CPC, y en el Art. 7° de la LOPJ. (Sanchez, s.f., p. 01)

Es aquel derecho subjetivo que tiene todo sujeto de derecho a que "se le haga justicia", como derecho que tienen los justiciables para acudir al órgano jurisdiccional a fin de que éste le asegure un resultado justo o acorde a derecho como solución ante el

planteamiento de un conflicto de intereses con trascendencia jurídica. (Mansilla, 2002)

Por lo que se concretiza que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es el derecho inherente a toda persona, el cual le faculta exigir al Estado le conceda amparo o protección legal para satisfacer alguna pretensión, es decir, el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por el órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas.

#### **2.2.1.6.2.2. Principio de Iniciativa de Parte y de Conducta Procesal.**

Por el principio de Conducta Procesal, se pone de manifiesto principios como de Moralidad, Probidad, Lealtad o Buena Fe Procesal que está destinado a asegurar la eticidad del debate judicial, delegando la responsabilidad en el Juez de garantizar la moralidad del desarrollo de la contienda y como contraparte la obligación de las partes a remitir su desenvolvimiento a este principio. Considera valores como la buena fe, honestidad, probidad, la veracidad, a fin de evitar la presencia del "improbus Litigator". (Aguilar, 2005)

#### **2.2.1.6.2.3. Principio de Inmediación.**

Alfaro (2007) afirma que: por este principio,

(...) se exige que haya una relación directa entre las partes y el juzgador, es decir, que entre ellos exista una interacción personal e inmediata, en donde el juez reciba directamente la actuación de las pruebas aportadas por las partes, por los terceros u ordenadas de oficio, en su calidad de director del proceso. Así, las audiencias y las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. Se exceptúan las actuaciones procesales por comisión. (p. 81)

Se comprende un aspecto subjetivo que se refiere a que el Juez deberá tener mayor contacto con los sujetos del proceso (partes y terceros), y un aspecto objetivo que consiste en el contacto directo del magistrado con los objetos del proceso (documentos, lugares, etc.). Se busca un contacto directo e inmediato del juzgador con estos elementos, ya que al participar de esta manera en la realización de todos los actos

procesales, el juzgador adquiere mayores y mejores elementos de convicción. En la aplicación de este principio se ha privilegiado la oralidad sin descartar la escrituriedad, pues ésta viene a ser el mejor medio de perpetuar y acreditar la ocurrencia de un hecho o la manifestación de voluntad en un proceso. (Aguilar, 2005)

#### **2.2.1.6.2.4. Principio de concentración.**

Rioja (2011), menciona que:

A través de este principio se busca que en un menor número de actos procesales se puedan realizar la mayor cantidad de estos para el desenvolvimiento del proceso de una manera más breve, sin que ello conlleve a vulneración del debido proceso (p. 63).

Para Carnelutti (1982), “el último aspecto del problema relativo al contacto entre el juez, las partes y las pruebas, es el que en la moderna ciencia procesal se denomina con el nombre de concentración” (pág. 125).

#### **2.2.1.6.2.5. Principio de congruencia procesal.**

Ricer (2006), puntualiza:

La congruencia exige solamente correlación entre la decisión y los términos en que quedo oportunamente planteada la litis, comprende los siguientes aspectos: a) Resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas. b) Resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, o sea prohibido resolver pretensiones no ejercitadas; y c) Aplicación de estas reglas a las cuestiones introducidas al debate por el demandado, o sea resolución de todas las cuestiones planteadas por el mismo y nada más que ellas. (pp. 15-26)

Monroy (1987), indica:

El principio de congruencia procesal exige al juez que no omita, altere o exceda las peticiones contenida en el proceso que resuelve. Se denomina incongruencia *citra petita* a la omisión en el pronunciamiento de alguna de las pretensiones. La incongruencia *extra petita* ocurre cuando la decisión contiene una pretensión no demandada o está referida a una persona ajena al proceso. La incongruencia *ultra petita* es aquella originada en el hecho que la decisión concede o adjudica más de lo que fue



pedido. (p. 222)

#### **2.2.1.6.2.6. Principio de instancia plural.**

En la Ley 26636 (1996), se nota que prevalece “Principio de Doble Instancia”, aun así como se sabe que si hay algún vacío se puede regir o guiar de las normas del Código Procesal Civil, de forma supletoria la cual contiene sobre este principio positivado en su art X del Título Preliminar del Código Procesal Civil sus, el proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta.

Por lo que se sostiene que el fundamento de la doble instancia responde a la posibilidad de que pueda existir un error en la resolución judicial, y por ello este principio se constituye como garantía de los ciudadanos.

#### **2.2.1.6.3. Fines del proceso Laboral**

Torres (2008), manifestó que (...) tiene una doble finalidad. La finalidad última y principal que el Estado, titular de la función de administrar justicia persigue a través del proceso, es mantener el ordenamiento jurídico y procurar su respeto por la sociedad, de manera que ésta puede desarrollarse dentro de parámetros de paz social. Así, precisa dicho autor, que este objetivo no puede lograrse sino es mediante la consecución de la segunda finalidad del proceso, que es la satisfacción de los intereses de los particulares que están enfrentados por un conflicto jurídicamente relevante o que pretenden dilucidar una incertidumbre jurídica, lo que se hace aplicando la ley y reconociendo o declarando los derechos que correspondan.

#### **2.2.1.6.4. El proceso Ordinario Laboral**

##### **2.2.1.6.4.1. Definiciones**

Ortiz (2009) explica que

(...) El procedimiento ordinario implica en todas las contiendas judiciales que no tengan por ley una forma especial de tramitación, los juicios son legislados para determinadas acciones que por la simplicidad de las cuestiones que susciten y por la urgencia que requiere su solución exigen un trámite mucho más breve y sencillo que el ordinario. (p. 03)

Llamamos procesos ordinarios aquellos por medio de los cuales los órganos jurisdiccionales pueden conocer de toda clase de objeto sin limitación alguna. (Lluch, p. 01)

El proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral. Así lo trata la LPT cuando afirma que estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales.

#### **2.2.1.6.4.2. Trámite del proceso ordinario**

Aquí se determinara de acuerdo a la Ley Procesal de Trabajo (derogada Ley 26636).

De acuerdo a concepto de la Ley Procesal de Trabajo, en el artículo 61, donde nos menciona que son competencia de trámite de proceso ordinario todos procesos contenciosos y no contenciosos, siendo de facultad al juez especializado de trabajo. En el caso de estudio es competente el juez del Segundo Juzgado Mixto Cañete, porque esta jurisdicción no cuenta con un juzgado especializado en lo laboral. (Ley 26636, 1996)

#### **2.2.1.6.5. Sujetos del proceso**

##### **2.2.1.6.5.1. El Juez**

Un juez es ante todo un hombre que no puede sustraerse de su idiosincrasia y medio social. El realismo sociológico explica con detenimiento la influencia de la personalidad del juez y su entorno social al aplicar la norma jurídica, por eso la sentencia a decir de Alf Ross, lleva personalidad del juez con un contenido individual y social porque se desenvuelve en un medio que quiérase o no lo condiciona. (Gonzales y Gonzales, 2005, p. 02)

Vescovi (1984), afirmado que “la jurisdicción es la función estatal que tiene como cometido dirimir los conflictos, para imponer el derecho; pero que en la concepción moderna no solo es juzgar, sino también ejecutar lo juzgado (...)” (p. 68).

Sanchez (2006), definió que “es el autoridad judicial con facultades jurisdiccionales y exclusiva de administrar justicia, se rige por la Constitución Política, su Ley Orgánica y las normas de procedimiento, así como la disposiciones administrativas que nacen de esta última”

Por lo que se llega a entender que el juez, es la autoridad pública que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional para aplicar la ley y las normas jurídicas.

#### **2.2.1.6.5.2. Las partes**

Son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta. (Quisbert, 2010)

##### **2.2.1.6.5.2.1. El demandante.**

Es la persona que promueve una pretensión en un proceso contencioso o una petición en un procedimiento voluntario, por el cual solicita ante juez una declaración judicial que ocupa su interés.

##### **2.2.1.6.5.2.2. El demandado.**

Es la persona contra el cual se dirige una demanda (pretensión material, la pretensión se dirige al juez) en lo procesal, y de no acceder a ella se le nombra representante judicial, si se desconoce su domicilio o se le declara rebelde, siempre y cuando se conozca su domicilio.

#### **2.2.1.6.6. La demanda y la contestación de la demanda**

##### **2.2.1.6.6.1. Definiciones**

Acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso. La demanda es la presentación de esos

tres aspectos -acción, pretensión y petición-ante órgano jurisdiccional. (Quisbert, 2010)

Por su parte, Ticona (1998), señala:

Que la demanda es la plasmación objetiva del derecho de acción, cuya finalidad es pedir, a la autoridad jurisdiccional competente, resuelva la pretensión basada en un conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; por la demanda se ejercita la acción, es el medio procesal para hacerlo. (p. 32)

Ledesma (2008), señala:

La contestación de la demanda es la posibilidad que tiene la parte de contradecir o no a la demanda. El principio de bilateralidad brinda esa oportunidad y no exige la materialización de la contradicción; este se agota en esa posibilidad de contradecir o no. (p. 433)

Monroy (1996), quien señalo que el derecho de contradicción carece de libertad en su ejercicio, esto es, puedo ejercitar mi derecho de acción cuando yo quiera, en cambio, solo puedo emplear el derecho de contradicción cuando alguien exija al Estado tutela jurídica y a través de tal plantee una exigencia concreta dirigida contra mí.

En cambio la contestación de la demanda es un derecho del demandado que tiene su fundamento en el principio que a nadie se le puede condenar sin haberle dado la oportunidad de defenderse. Es la respuesta del demandado a la demanda.

#### **2.2.1.6.6.2. Regulación de la demanda y la contestación de la demanda.**

Tanto la demanda como la contestación deben ceñirse a los parámetros que determina la Ley 26636, en su artículo 21.

Pero en otros casos se debe guiar con forme a la norma Civil, art. 424, porque se va supletoriamente si hubiese un vacío.

#### **2.2.1.6.7. Las audiencias**

#### **2.2.1.6.7.1. Definiciones.**

La Audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución (Quisbert, 2010).

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden. (Chero, 2011)

Entonces se debe entender que la audiencia única, se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden.

#### **2.2.1.6.7.2. Regulación**

En materia laboral Ley 26636 (1996), art 63 señala:

En esta audiencia se absolverán las excepciones y cuestiones probatorias, las cuales se absolverá de acuerdo a las pruebas presentadas por ambas partes; en este mismo acto se realizara la conciliación de no haber conciliación, el juez fijara los puntos controvertidos las cuales serán absueltas de acuerdo a los medios probatorios presentadas por las partes, de no ser así el juez concederá un plazo de tres días para que se subsane.

#### **2.2.1.6.7.3. Las audiencias en el caso concreto en estudio**

En San Vicente de Cañete, del día doce del mes de Setiembre del años dos mil ocho, se llevo a cabo la audiencia única, iniciando con la etapa de saneamiento procesal la cual declara valida la relación jurídica procesal de las partes; no se lleva a conciliación por lo tanto se determina los puntos controvertidos, y se actúan los medios probatorios, pero en esta audiencia por la eficacia de los medios probatorios (por ser copias), se concede un plazo de tres días para que subsane el demandante. (Expediente N° 025-2008-JM-LA-01, pp. 82 - 87)

## **2.2.1.6.8. Los puntos controvertidos**

### **2.2.1.6.8.1. Definiciones**

La fijación de puntos controvertidos es una etapa del proceso civil que se realiza inmediatamente después de la etapa conciliatoria, y obviamente cuando ésta ha fracasado por cualesquiera de las causas previstas en la ley; por tanto, siempre tiene lugar durante el desarrollo de una Audiencia, sea ésta Conciliatoria o de Fijación de Puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio para el proceso (...). (Díaz, s.f., p. 01)

Los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio. (Rioja, 2004)

Oviedo (2008), explica:

Los puntos controvertidos se originan en los hechos incorporados al proceso con la demanda y la pretensión diseñada en ella, de los hechos invocados por el demandado al ejercer el derecho de contradicción (demanda reconvenzional), estos pueden ser afirmados, negados en parte, negados o desconocidos, resulta entonces que los únicos hechos que deben ser materia de prueba los hechos afirmados que a su vez sean negados discutidos o discutibles, debiendo precisar que no es materia de prueba los hechos aceptados por la otra parte, notorios llamados también de pública evidencia, los que tengan a su favor la presunción legal, los irrelevantes y los imposibles, (...). (p. 01)

### **2.2.1.6.8.2. Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio**

De acuerdo al acta de la audiencia única se determinaron los puntos controvertidos en el presente caso: 1) Que el trabajador acredite la existencia del despido, 2) (...) que acredite la causal de nulidad de despido, referida en el inciso a del art. 29 del DL 728, 3) (...) que acredite la causal de nulidad de despido, referida en el inciso c del art. 29 del DL 728 (...), 4) Que se determine por el trabajador si en la fecha del despido se encontraba afiliado al sindicato. 5) (...) si en la fecha del despido presento una queja o

participo en un proceso contra el empleador. (Juzgado Mixto de Cañete. Expediente N° 025-2008-JM-LA-01, p. 84)

### **2.2.1.7.1. La Prueba**

#### **2.2.1.7.1.1. Definiciones**

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. (Couture, 1958, p. 215).

Alsina (1962) afirma:

La palabra prueba se usa para designar: 1) Los distintos medios ofrecidos por las partes o recogidos por el Juez en el curso del proceso, y así se habla por ejemplo de prueba testimonial o instrumental; 2) La acción de probar, y así se dice que al actor corresponde la prueba de su demanda y al demandado la de su defensa; y, 3) La convicción producida en el Juez por los medios aportados.

Por lo que se llega a entender que la prueba, en Derecho, es la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la ley.

#### **2.2.1.7.1.1.1. En sentido común y jurídico**

Jurídicamente, se denomina, así a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cual quiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio. (Osorio, 1996)

La idea de prueba del sentido común está muy difundida, tanto que muchos secretarios, abogados y algunos magistrados lo usan sin preocupación incluso por penetrar en sus implicaciones jurídicas. (Rioseco. 2002)

#### **2.2.1.7.1.1.1.1. En sentido jurídico procesal**

La prueba en sentido jurídico procesal es el método de buscar la verdad o falsedad de las proposiciones de juicio. Determinar el sentido etimológico de esta palabra. Sentís Melendo nos enseña que prueba deriva del término latín probatio, probationis, que a su vez procede del vocablo probus que significa bueno. Por tanto, lo que resulta probado es bueno, se ajusta a la realidad, y probar consiste en verificar o demostrar la autenticidad de una cosa. (Guevara, 2010, p. 38)

Por su parte, Chioventa (1977), preciso que:

La prueba como categoría jurídica tiene varias acepciones, entre ellas: como la que permite relacionar un hecho con otro; como a todo medio que produce un conocimiento cierto o probable de cualquier cosa o hecho; como el medio que el legislador reputa apto para confirmar la verdad de los hechos; es la demostración de la existencia o de la verdad de los hechos controvertidos; agrega finalmente, que la prueba es toda manifestación objetiva que lleva al acontecimiento de un hecho. (p. 33)

#### **2.2.1.7.1.2. Concepto de prueba para el juez**

Según Rodríguez (1995), al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. La importancia de las pruebas son los medios por los cuales el juez obtiene las experiencias que le sirve para juzgar... mediante los cuales el juez abre los puntas de lo desconocido...en suma los medios de prueba tiene por objeto investigar la imputabilidad, identificación del autor, condiciones de culpabilidad, elementos móviles y circunstancia diversas individualizando la participación de todos y cada uno de los coparticipes de la acción colectiva

#### **2.2.1.7.1.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio**

De acuerdo a lo que disponía la Ley 26636 (1996), los medios probatorios son los medios que se van a actuar, para dar certeza al juez.

Según las disposiciones del Título VIII de la Tercera Sección del Código Procesal Civil (1993), los medios probatorios son todos los elementos o instrumentos (documentos,



declaraciones de parte, testigos, pericias, inspecciones, etc.) que sirven, para acreditar los hechos expuestos por las partes, produciendo certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, para luego fundamentar sus decisiones. Estos elementos pueden ser típicos o atípicos. (Ledesma, 2008)

Las pruebas está conformado por el conjunto de actos destinados a convencer al juez que los hechos han ocurrido tal como cada una de las partes los ha descrito o expuesto, los cuales son acreditados con pruebas, o denominados medios de probatorios por nuestro C.P.C.

Se entiende entonces que los medios de prueba, son medios por los cuales se trata de probar algo, por lo que se anexar a la demanda; sin embargo cuando hablamos de prueba se refiere a medios que ya han sido acreditados, por lo que ha intervenido el juez.

#### **2.2.1.7.1.4. El objeto de la prueba**

El tema del objeto de la prueba busca una respuesta para la pregunta: “que se prueba, que cosas deben ser probadas”. Nuestros Códigos han distinguido los juicios de hecho de los de puro derecho. Los primero dan lugar a prueba; los segundos, no. Agotada la etapa de sustanciación, directamente se cita para sentencia. Esta división elemental suministra una primera noción para el tema en estudio; regularmente, el derecho no es objeto de prueba; solo lo es el hecho o conjunto de hechos alegados por las partes en el juicio. (Couture, 1958, pp. 219 - 220)

El maestro italiano Carnelutti (1982), sostiene que: la función de la prueba no puede definirse sin tener en cuenta la afirmación, de lo que puede concluirse que el proceso se resumía a la tarea de comprobación de lo que las partes dijese. Posteriormente supera esta visión definiendo como objeto de la prueba al hecho (objeto mediato) y reservando a las afirmaciones el objeto inmediato. Finalmente, debe decirse que el proceso probatorio, que es en esencia un proceso de conocimiento, no puede desarrollarse como resultado de una actividad de manifestación de una voluntad, la del demandante, y de otra que niega o afirma lo primero, parte demandada, que sería el resultado de lo

establecido bajo estos parámetros. Es decir, bajo esta tesis la afirmación es objeto de la contienda, y en consecuencia, de la prueba porque ha de fundamentarse necesariamente en lo que se diga en la demanda y su contestación.

Finalmente, Cabe (citado por Carnelutti, s.f.), quien definió:

El objeto de la prueba, como el hecho que debe verificarse y donde se vierte el conocimiento motivo de la controversia. La noción lógica de la prueba supone una relación de sujeto a objeto, lo que permite dividirla en mediata e inmediata, esto en atención al concepto. Señala además, que en algunos procesos sólo los hechos son objeto de prueba, por ser esencial al resultado del juicio. (p. 01)

#### **2.2.1.7.1.5. Valoración y apreciación de la prueba**

Una vez actuados los medios probatorios, ya tenemos las pruebas y estas son las que son objeto de valoración por parte del juez, tal como está señalado (...) “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 sustentan su decisión”. Es en el momento de la valoración de las pruebas cuando el juez, si es que la parte activa no ha acreditado los hechos en los que fundó su petitorio o la parte pasiva no ha demostrado los hechos en que fundó su contradicción, que aplica la regla de la carga de la prueba, (...). (Guerra, s.f., p. 148)

Para Devis (1981), el fin de la valoración de la prueba:

Se relaciona con el fin de la prueba misma, no hay duda alguna que el fin consiste en llevarle al Juez el convencimiento sobre los hechos a los que debe aplicar las normas jurídicas que los regulan, o, dicho de otra manera, la certeza de que conoce la verdad sobre ellos. Se busca la comprobación de los hechos, que será real o formal, según el sistema que la rijan; pero una y otra se consigue cuando el Juez adquiere el convencimiento sobre ellos. (p. 21)

Avendaño (1998), enseña que la valoración de la prueba es la operación mental que realiza el juzgador con el propósito de determinar la fuerza o valor probatorio del

contenido o resultado de la actuación de los medios de prueba que han sido incorporados al proceso. Son esos medios probatorios admitidos y actuados y no otros los que constituyen, o deben constituir, el objeto de la valoración.

Gozaini (1997), precisa que:

Por apreciación (darle un precio) o valoración (determinar un ajuste cuántico) de la prueba, se entiende el proceso por el cual el juez califica el mérito de cada medida probatoria explicando en la sentencia el grado de convencimiento que ellas le han aportado para resolver la causa. (pp. 44 – 45).

#### **2.2.1.7.1.6. Sistemas de valoración de la prueba.**

##### **2.2.1.7.1.6.1. El sistema de la tarifa legal.**

Al respecto Carrión (2000), refiere que:

La ley le atribuye un valor a determinado medio probatorio y el Juez no tiene otro camino que admitirlo así. En este sistema la actividad del Juez se hace mecánica, en donde el juzgador se encuentra impedido de formarse un criterio personal sobre los medios de prueba y, consecuentemente, sobre los hechos acreditados, encontrándose eventualmente obligado a aceptar valoraciones en contra de su propio convencimiento razonado. (p. 52)

En este sistema la ley establece el 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. (Rodríguez, 1995)

##### **2.2.1.7.1.6.2. El sistema de valoración judicial (libre convicción)**

En opinión de Rodríguez (1995), expreso que

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. Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: La potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia. (p. 18)

El sistema de la libre valoración de la prueba, denominado también, de apreciación en conciencia o íntima convicción, surge, como reacción frente al sistema de las pruebas legales o tasadas, para paliar los excesos y abusos que a su amparo se habían cometido y entre otras razones, porque su aplicación práctica, una vez instaurado el jurado popular a finales del siglo XVIII y los principios del siglo XIX, se consideraba imposible y absurda. El sistema de la libre valoración de la prueba concedió al juzgador amplias facultades en orden a la apreciación de las pruebas, al no estar sometido a reglas legales que determinaran, apriorísticamente, la virtualidad probatoria de la pruebas practicadas. Según este principio, el juez es libre en el momento de la formulación de su convencimiento. (Miranda, 1997, p. 109)

Para Echandía (1981), La valoración o apreciación de la prueba judicial es aquella operación que tiene como fin conocer el mérito o valor conviccional que pueda deducirse de su contenido. Se trata de una actividad procesal exclusiva del juez. Es el momento culminante y decisivo de la actividad probatoria. Su importancia es extraordinaria.

Según este sistema, el Juez es libre para llegar a su convicción por cualquier medio de prueba.

#### **2.2.1.7.1.6.3. Sistema de la Sana Crítica (Libre convicción razonada)**

Algunos autores confunden el sistema de la “libre convicción” con el de la “íntima convicción”, por lo que es preferible denominarlo “libre convicción razonada” y se caracteriza por la inexistencia absoluta de dogmas legales sobre la forma en que se deben probar los hechos y sobre el valor que debe otorgársele a cada prueba, lo que

significa un arbitrio absoluto del juzgador, ya que se le impone también una obligación de explicar, razonar el porqué de esa valoración que le dio a cada prueba, debiendo hacerlo conforme a los principios de la “sana crítica racional”, siguiendo los lineamientos de la psicología, la experiencia común, las reglas de la lógica, que son las del recto entendimiento humano. El juez solo debe expresar lo que da por probado y con qué medio se obtuvo ello en el juicio, sino también porque llegó él a ese convencimiento. (Delgado, 2004, p. 99)

Está inspirado en la confianza del legislador al Juez, que no aplica la ley, sino que él llega a las conclusiones por su propia cuenta. Para esto, el juez aplica 2 grandes principios: A) Debe actuar de acuerdo a las reglas de la lógica, definida ésta por la RAE como la disposición natural para discernir con acierto, sin auxilio de la ciencia. B) Además, debe actuar conforme a las reglas de la experiencia, establecidas en máximas de experiencia, las que según Stein son el conjunto de juicios fundados sobre la observación de lo que ocurre comúnmente y que en abstracto por toda persona de nivel mental medio.

#### **2.2.1.7.1.7. Principio de la carga de la Prueba**

El concepto de “carga” se encuentra relacionado a deber, obligación o necesidad, como conceptos generales; sin embargo, en el ámbito procesal, la dogmática y técnica ha llevado a un concepto o categoría propia en función a la actividad de las partes. Para evitar la confusión entre obligación procesal y carga procesal, creo conveniente, en primer lugar, establecer la distinción entre obligación procesal de las partes y regla de juicio para el juez, luego distinguir entre deberes procesales y deberes naturales. En el primer caso, la norma procesal exige una conducta determinada, pero en el segundo caso no existe tal prescripción. (Guerra, s.f., p. 150)

Rioja (2011), refirió que la carga de la prueba es el gravamen que recae sobre las partes quienes deben facilitar el material probatorio al juez para que este pueda formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados. Pero el juez de acuerdo a las particularidades de cada caso podrá disponer la incorporación de una prueba al proceso. Lo que le da al mismo la practica funcional que requiere.

Devis (1981), señaló que la carga de la prueba es una noción procesal que contiene la regla del juicio, por medio de la cual se le indica al Juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre hechos en los que debe fundamentar su decisión e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse consecuencias negativas.

Hinostroza (2002), expuso que la carga de la prueba es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios, que permitan al Juez adquirir una convicción en la cual declare el derecho convertido. Precisa dicho autor, que en el Derecho Procesal la regla general es que, quien alega un hecho debe probarlo; sin embargo, en materia procesal laboral, esta regla se invierte, pues es el empleador quien debe probar los hechos en que ha fundado su decisión por ejemplo, tal como es el caso de la causa de despido.

**Después de haber obtenido una idea clara sobre el fundamento de la carga de prueba también debemos entender:**

En este caso de estudios menciona que la carga probatoria es fundamental, para sustentar el fallo de un caso, que se emite por sentencia, como lo expresa artículo 37 de Derecho Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos” lo que resulta acorde con lo preceptuado en el inciso del artículo 24 de la Ley Procesal de Trabajo. (Expediente 0025-2008, p. 238)

Por lo que afirmo Luis Vinatea Recoba; es indudable que el principal problema del despido discriminatorio es su prueba y esto porque el despido discriminatorio es un despido normalmente oculto o un despido que aparenta ser lo que no es”. (...) “es evidente que no podría exigirse prueba directa del despido nulo a un trabajador expuesto al ocultamiento del verdadero motivo del despido por parte del empleado; es claro que frente a este problema, la única solución es la aplicación del principio de “facilitación probatoria” y concretamente, la utilización de los denominados medios indirectos de

prueba, entre los que destaca la presunción simple o judicial, la que basada en el indicio y en una regla de experiencia, produce certeza al juez respecto de la ocurrencia de un hecho. (Vinate, 1998, pp. 115 -117)

En la cual se debe aclarar entonces que en este proceso la carga de la prueba es el caso, de los actos incurridos por el empleador afectando el derecho a la libertad sindical y su ejercicio, dado que en la praxis es sumamente difícil aportar medios de prueba indubitable basta que el demandante aporte un indicio razonable que indique su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, para que la carga de la prueba se invierta al empleador.

#### **2.2.1.7.1.8. El principio de la adquisición de la prueba**

Gozaini (1992), afirmo que este principio:

Es un concepto técnico que concilia con la celeridad procesal en cuanto a reunir en beneficio del litigio toda alegación, prueba y postulación que efectúen las partes. Asimismo agrega que significa que la actividad de los contradictores beneficia o perjudica a cualquiera de ellos, inclusive puede regresar contra la voluntad de aquel que solicito determinado cumplimiento. (p. 368)

Rioja (2011), menciona que principio de adquisición, consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales dejan de pertenecer a quien lo realizo y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez que son internalizados al proceso.

El profesor Sagastegui precisa que este principio consiste en el beneficio o perjuicio por igual que tiene las partes en un proceso. No siempre los recursos, pruebas o actitudes, procesales de una parte lo benefician, pues suele ocurrir que tales actos benefician a la parte contraria, o sea que el contrario adquiere un provecho sin que lo hubiese programado o planificado.

#### **2.2.1.7.1.9. La Prueba y la Sentencia**

La prueba es el medio por el cual es juez se va a ceñir para tomar una decisión, por lo que el Juez a través de la prueba ejerce su razonamiento. La motivación debe referirse a una proporcional de los hechos probados, por lo que se determina una sanción, o una pena en el caso penal.

#### **2.2.1.7.1.10. Medios probatorios Actuados en el Caso concreto.**

En el caso seguido a la Empresa Wester Cotton con N° de Expediente 00025-2008-0-0801-JM-LA-01. Distrito Judicial de Cañete - Lima, se presentaron los medios probatorios solo de documentos, públicos y privados, por parte del demandado como demandante.

El demandante presento las Copias Legalizadas sobre Su participación para la creación del Sindicato de Trabajadores de Western Cotton, Copias de la denuncia que se dio ante el Ministerio de Trabajo – Promoción del Empleo, y la carta de despido. El cual los mismos medios presento la parte demandante.

En el caso que es materia de estudio, los medios probatorios que se actuaron en el proceso fueron declaraciones de parte y documentos detallados líneas arribas, también se pueden encontrar estos documentos en la demanda, se desarrollara los conceptos de los medios probatorios que actuaron en el presente proceso.

#### **2.2.1.7.1.10.1. Los Documentos.**

##### **A. Definición.**

Encontramos en el Diccionario Jurídico de Cabanellas (1981) el cual definió que: “El documento como instrumento, escritura, escrito con que se aprueba, confirma o justifica alguna cosa o al menos que se aduce con tal propósito”

En sentido estricto, es documentos toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera. Puede ser declarativo – representativo, cuando contenga una declaración de quien lo crea u otorga o simplemente lo suscribe, como es



el caso de los escritos públicos o privados; pero puede ser únicamente representativo (no declarativo), cuando no contenga ninguna declaración, como ocurre en los planos; cuadros o fotografías. Por lo tanto, el documento no es siempre un escrito. Su carácter representativo aparece en su etimología, porque la voz documento deriva de docere (enseñar, hacer conocer), y lo distingue siempre de las cosas u objetos que sin ser documentos pueden servir de prueba indiciaria, como una huella un arma, una herida, etc., el carácter declarativo es también una diferencia que puede existir con esa otra clase de cosas, cuando se trate de documentos. (Giuseppe, 1828, p. 21)

Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho.

## **B. Clases de Documentos.**

Son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado".

### **✓ Documento público**

Es documento público:

1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y
2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia.

La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

### **✓ Documento privado**

Es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público.

### **C. Regulación.**

De acuerdo a la Ley 26636 (Derogada), precisa en el Sub Capítulo III, desde el art 34 al 35., son documentos la presentación de boletas, exhibición de planillas; y otros documentos que pueda probar los hechos que alegue el que demanda lo que se explica en el Código Procesal Civil de manera Supletoria.

### **D. Los Documentos en el caso concreto.**

En el punto número 2.2.1.7.1.10 del presente trabajo se precisa cuales fueron los medios probatorios que se actuaron en el proceso.

#### **2.2.1.8. La Resolución Judicial**

##### **2.2.1.8.1. Definiciones**

Rioja (2011), afirmo que:

La resolución judicial es todo acto que emana del juez destinado a sustentar o a resolver las pretensiones puestas en su conocimiento. Constituye también la actuación judicial, pues al ser un acto solemne que se realiza en el desarrollo del proceso en el cual se plasma la decisión jurisdiccional debe cumplir con determinados requisitos, como lo es el hecho de no emplear abreviaturas, las fecha y cantidades se escriben con letras, las referencias a disposiciones legales y a documentos legales pueden escribirse en números. (p. 154)

En definitiva la resolución judicial es todo acto que emana del tribunal destinada a sustanciar o a fallar la controversia materia del juicio. Siendo todas aquellas decisiones, providencias por medio de las cuales el juzgador decide sobre las peticiones y las resistencias de las partes en un proceso jurisdiccional se encuentran reguladas por el artículo 120° del Código Procesal Civil.

##### **2.2.1.8.2. Clases de Resoluciones Judiciales**

Al respecto que las resoluciones judiciales (...) se dividen en: de mero trámite, que solo dan el impulso al proceso; interlocutorias (sentencias o autos, según los códigos), que se dictan durante el procedimiento y se relacionan con una cuestión conexa pero ajena a la principal (el, objeto del proceso), y definitivas, que son la sentencias final. Después de

éstas siguen en importancia los autos (...) interlocutorios, que, en ciertos casos, pueden tener carácter de definitivos cuando, al resolver una cuestión accesorio (caducidad, prescripción, cosa juzgada, etc.), ponen fin al proceso. (Vescosi, 1999, p. 2219)

#### **2.2.1.8.2.1. Decretos**

Los decretos suelen ser denominados también providencias o providencias simples o providencias de mera tramitación o autos de trámite o autos de sustanciación.

Al respecto, los decretos son “las providencias o providencias de mero trámite, son las resoluciones que tienen a poner en movimiento el proceso y orden actos de simple ejecución (...)” (Reimundi, 1957, p. 71).

En otra opinión, “los autos de trámite disponen una simple impulsión del proceso, no requieren motivación (...)” (Quintero y Prieto, 1995, pág. 198).

Las providencias de sustanciación son las que se limitan a disponer un trámite de los que la ley establece para dar curso progresivo a la actuación, se refieren a la mecánica del procedimiento, a impulsar su curso, ordenar copias y desgloses, citaciones y actos por el estilo. (Devis, 1985, p. 514)

Rioja (2011) menciona:

(...) se tiene por ejemplo aquellas resoluciones que disponen: téngase presente, agréguese a los autos, téngase por variado el domicilio procesal, autorícese al letrado a la lectura del expediente, etc y toda cuanta resolución no requiera de mayor análisis ni resuelva una controversia, sino más bien que estimulan al proceso. (p. 155)

#### **2.2.1.8.2.2. Autos**

Andrés de la Oliva y Fernández anotan que los autos (llamados también providencias interlocutorios)

(...) son las resoluciones que se dictan para resolver cuestiones de importancia, afectantes a intereses de los litigantes dignos de protección, pero distintas de la cuestión principal o de fondo, distintas, por tanto, del objetivo principal y necesario del proceso

(...) los autos son las resoluciones con las que, salvo que se indique expresamente que deben solventarse mediante sentencia, se deciden las denominaciones cuestiones incidentales, que no pongan fin al proceso. (Oliva y Fernandez, 1990, p. 135)

Se sostiene que los autos o providencias interlocutorias (...) son decisiones pronunciadas en el curso de las instancias o del trámite de los recursos extraordinarios de casación y revisión, o para el cumplimiento de la sentencia en el mismo proceso, sobre puntos que no son del simple trámite que contienen alguna cuestión de fondo distinta de resolver sobre las pretensiones de la demanda y las excepciones de fondo o mérito opuestas a ellas y que en ocasiones le ponen fin al proceso, por ejemplo, cuando se declara su perención o caducidad o se acepta una transacción total o el desistimiento de la demanda o del recurso de apelación o casación contra la sentencia. (Devis, 1985, p. 456)

#### **2.2.1.8.2.3. Sentencia**

Mencionar que es la decisión que pone fin al proceso, pero este punto será desarrollado en las líneas siguientes.

#### **2.2.1.9. Sentencia**

##### **2.2.1.9.1. Definiciones**

La sentencia es “(...) la resolución que emite el juzgador sobre el litigio sometido a su conocimiento y mediante la cual normalmente pone término al proceso” (Ovalle, 1980, p. 146).

“La sentencia es el acto con que el Estado por medio del órgano de la jurisdicción a ello destinado (juez de la decisión), aplicando la norma al caso concreto, declara qué tutela jurídica concede el derecho objetivo a determinado interés” (Rocco, 1976, p. 243).

Las sentencias

(...) son la clase de resolución que nuestro Derecho procesal reserva para la decisión de los asuntos de superior relevancia y singularmente, para decidir sobre el fondo (aunque no sólo para eso). La sentencia es, en todo caso, la resolución terminal del proceso, tanto

si entra sobre el fondo, como si, por falta de algún presupuesto del 'derecho al proceso', procede finalizar éste, dejando imprejuizado su objeto (mediante sentencia 'absolutoria de instancia') (...). (Oliva y Fernandez, 1990, p. 136).

Para Aldo, la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura. (Aldo, citador por Bacre, 1992, p. 396)

Rioja (2011) menciona que a través de:

La sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. (p. 157).

Es la resolución del Juez que pone fin al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida, declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente, sobre la validez del proceso.

## **2.2.1.9.2. Estructura contenido de la sentencia**

### **2.2.1.9.2.1. En el ámbito de la doctrina**

El enfoque argumentativo del Derecho, como se sabe, ha venido a ocupar importantes espacios a la hora de teorizar sobre la práctica del Derecho, especialmente en el ámbito jurisdiccional. En este momento, no busco profundizar sobre este particular, por lo que me voy a limitar a esbozar sus rasgos esenciales. El enfoque argumentativo del Derecho ofrece, desde mi punto de vista, dos grandes virtudes: 1) es una suerte de reconciliación entre posturas extremas de teoría del Derecho; y, 2) es una teoría que cobra fuerza mediante el trabajo práctico de los jueces. (Lara, s.f., p. 70)

### **2.2.1.9.2.2. En el ámbito del Ley Procesal de Trabajo**

Doctrinariamente la sentencia esta estructura de tres partes como se mencionó líneas anteriores.

De acuerdo al artículo 84, de la Ley 26636 (Ley Procesal de Trabajo - Derogada), se expresa que la sentencia debe contener la parte expositiva donde se señalan las partes procesales que intervienen y el hecho; la considerativa aquí se observará de acuerdo al hecho y a los medios probatorios, el pronunciamiento y por último la condena o exoneración.

#### **a) Parte expositiva**

En esta primera parte contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Hay que anotar que en esta parte no debe incluirse ningún criterio valorativo. La finalidad de esta parte, es dar cumplimiento al mandato legal del artículo 122 del CPC. Además el Magistrado (Juez) va a internalizar el problema central del proceso, que va a resolver.

Espinoza (2010), la parte expositiva

(...) debe indicar la fecha, lugar y hora en que se la dicta, la individualización de las partes procesales y la competencia del juez o tribunal. A continuación se enuncian las pretensiones (...), junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan, procurando ofrecerlos con lógica y en forma objetiva. (p. 120)

Froilán Tavares (Citado por Escuela nacional para la Magistratura), esta indicación “es un corolario de que la sentencia es un acto procesal emitido por el órgano jurisdiccional en nombre del Estado, o lo que es lo mismo, de que es un acto de voluntad estatal”. (p. 68)

#### **b) Parte considerativa**

Esta segunda parte, en la que el juez plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia.

La finalidad de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la constitución de 1993, el numeral 122° del código procesal civil y el artículo 12° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Además de ello, va a permitir a las partes, y a la sociedad civil en general, conocer las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada.

#### **b) Parte resolutive**

En esta última parte, el juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad dar a conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio. Se busca cumplir con el artículo 122° del Código Procesal Civil.

#### **2.2.1.9.2.3. En el ámbito de la Jurisprudencia.**

En cuanto al contenido y estructura de las sentencias, se ha citado a las siguientes jurisprudencias:

Es nula la resolución que no valora las pruebas ofrecidas por las partes. Toda resolución debe contener la enumeración de los fundamentos de hecho y derecho que la sustentan en base al mérito de lo actuado y del derecho (Expediente N° 42911-98, pág. 373).

Acorde con el principio de congruencia, el juzgador no debe omitir, alterar o exceder las peticiones contenidas en el proceso que resuelve. La inobservancia del principio podría dar lugar a decisiones doctrinalmente denominadas ultra petita, extra petita y citrapetita. Es nula la sentencia, si en la parte considerativa del fallo no fluye que se haya precisado los fundamentos de hecho y derecho por los cuales desestima la pretensión. (Expediente N° 41899, p. 296)

De lo expuesto por las citadas jurisprudencias, es de verse que tanto la parte expositiva, considerativa y resolutive deben guardar mucha coherencia entre sí; es decir, deben de

respetar las formalidades establecidas por la norma procesal y los derechos fundamentales, entre ellos la motivación expresa.

### **2.2.1.9.3. La motivación de la sentencia**

#### **2.2.1.9.3.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso**

Constitución Política (1993) consagrado en el artículo 139° inciso 5, “la motivación de las resoluciones judiciales supera ampliamente al enunciado contenido en la Norma Fundamental que la reconoce como derecho, debido a que la motivación “permite conocer las razones que han conducido al juzgador a la decisión adoptada y se puede comprobar que la solución dada al caso es consecuencia de una exégesis racional y no el fruto de la arbitrariedad. En un Estado democrático de derecho los ciudadanos tienen derecho a conocer las razones tanto fácticas como jurídicas en que se apoyan las decisiones judiciales o administrativas. Por ello, motivar un acto obliga a fijar, en primer término, los hechos de cuya consideración se parte y a incluir tales hechos en el supuesto de una norma jurídica, y, en segundo lugar, a razonar cómo tal norma jurídica impone la resolución que se adopta en la parte dispositiva del acto. La motivación, pues, es un elemento material de los actos judiciales y administrativos y no un simple requisito de forma. Por lo antes expuesto, es de verse que el rol que desempeña en Juez hoy en día en nuestra sociedad va más allá de lo que la ley y el Estado dictaminan. Pasó de ser “boca de la ley” a enrumbarse en un papel activista dentro del marco de un Estado democrático constitucional de Derecho. Ante ello, la Motivación judicial se presenta como una herramienta para el control y límite a este (activismo)”.

La motivación como producto o discurso presupone que la motivación sea entendida como un discurso elaborado por el juez en el intento de volver manifiesto un cierto conjunto de significados; ello significa, además, que la motivación debe ser configurada como un instrumento de comunicación, que se inserta en un procedimiento comunicativo que se origina por el juez y que está encaminado a informar a las partes, y también al público en general, aquello que el juez pretende expresar.



#### **2.2.1.9.3.2. La obligación de motivar.**

Constitución Política (1993) se entiende que “todos los estados modernos tienen establecidos, en sus textos constitucionales, una serie de derechos a favor de las personas; nuestra Constitución no es ajena a ello y en su artículo 139, en el que se establecen los principios y derechos de la función jurisdiccional, se consigna en su inciso 5, entre otros, el derecho a “La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”. De lo descrito en el párrafo precedente, se concluye que la obligación de motivar es un derecho constitucional el que tiene una persona que se ve involucrada en un proceso judicial, el obtener resoluciones motivadas en las que se mencionen las razones que justifiquen una determinada decisión, citando para ello aquellas leyes que sean aplicables al caso. El cumplimiento de este deber de los jueces, en atención a lo establecido por nuestra Constitución, evita la arbitrariedad y permite apreciar, de parte de los destinatarios de las decisiones judiciales, las razones que la justifican pudiendo ser objeto de análisis y, eventualmente de discrepancia por los involucrados en el proceso judicial en el que se expiden.

La motivación escrita de las resoluciones judiciales constituye un deber de los magistrados tal como lo establecen los artículos 50° inciso 6, 122° inciso 3 del Código Procesal Civil y el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y dicho deber implica que los juzgadores señalen en forma expresa la ley que aplican con el razonamiento jurídico al que arribaron, así como los fundamentos fácticos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía de normas y de congruencia.

#### **2.2.1.9.4. Exigencias para una adecuada justificación de la decisión judicial.**

##### **2.2.1.9.4.1. La justificación fundada en derecho.**

El esclarecimiento de las consecuencias que la norma liga con el supuesto de hecho, que se realiza mediante la utilización por parte del juzgador de alguno de los criterios hermenéuticos legalmente previstos, de ahí que sea necesario exigir de todo juez una adecuada indicación del criterio empleado para reconstruir el significado, especialmente cuando se utilicen criterios interpretativos distintos al gramatical.

La adopción de una decisión por parte del intérprete cuando la consecuencia establecida por la norma no esté plenamente determinada. (Franciskovic, s.f., pág. 20)

#### **2.2.1.9.4.2. Respeto de los derechos fundamentales**

La simple constatación formal de que existe una motivación en una relación jurisdiccional no es suficiente para considerar válidamente cumplida la obligación de justificar que grava a los juzgadores.

Colomer (2000), no hay duda, por tanto:

La motivación ha de contener una justificación fundada en derecho, es decir que no sólo sea fruto de una aplicación racional del sistema de fuentes del ordenamiento, sino que además dicha motivación no suponga vulneración de derechos fundamentales (...). (p. 269)

#### **2.2.1.9.5. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.**

##### **2.2.1.9.5.1. El principio de congruencia procesal.**

El principio de congruencia procesal implica por un lado que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Callao, Casación N° 1308-2001, p. 11)

##### **2.2.1.9.5.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.**

El concepto de motivación se refiere a la justificación razonada que hacen jurídicamente aceptable a una decisión judicial. La motivación es sinónimo de justificación y por ello la esencia de este concepto se encuentra en que su decisión conforme a derecho y ha sido adoptada con sujeción a la ley. (Colomer, 2000, p. 154)

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional Español ha señalado que la motivación “es una exigencia formal de las sentencias, en cuanto deben expresar las razones de

hecho y de derecho que las fundamentan, es decir el proceso lógico jurídico que conduce a la decisión o fallo” (Tribunal Constitucional Español. STC 24/1990, p. 38).

Ahora bien, en el ordenamiento peruano, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

“La motivación de una decisión no solo consiste en expresar la norma legal en la que se ampara, sino fundamentalmente en exponer suficientemente las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada”. En ese sentido, al igual que el TC español o la doctrina citada, el TC incide en la necesidad que los fallos judiciales establezcan una justificación razonada y no solo una explicación de los argumentos por cuales llega a tomar una decisión en un caso concreto. (Tribunal Constitucional Peruano. Expediente N° 03283-2007-PA/TC, p. 3)

Asimismo debemos señalar que la motivación es un deber de los jueces y un derecho de los justiciables, cuestiones que pasaremos a analizar en el siguiente apartado.

#### **2.2.1.10. Medios Impugnatorios**

##### **2.2.1.10.1. Definiciones**

Para Avendaño (1997),

“Son aquellos medios impugnatorios que se dirigen exclusivamente contra los actos procesales contenidos en resoluciones a fin de que estas sean reexaminadas por el superior”. (p. 124)

Hinostroza (1999), primero explico que los actos jurídicos procesales son todas aquellas manifestaciones de voluntad que inician, prosiguen o extinguen un proceso de acuerdo a las formalidades establecidas en la Ley adjetiva, uno de ellos está representado por la impugnación. Para dicho autor, la expresión impugnación deriva del latín y simboliza la representación de "quebrar, romper, contradecir o refutar". Así lo defino, como "combatir, atacar, impugnar un argumento". Debemos entender, que los actos procesales de impugnación están dirigidos directamente a provocar la modificación o sustitución de una resolución judicial, en el mismo proceso en el que ella fue dictada. En definitiva constituyen mecanismos procesales que permiten a los sujetos legitimados petitionar a un Juez, a su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado

un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado.

Es un medio concedido a los litigantes o terceros legitimados, a fin de que estos intenten modificar resoluciones judiciales que les agraven o afecten su interés, mediante el control de la legalidad y justicia de la providencia contra la cual se interpone. (Toma, 2006)

A su vez, Carrión (2000), señalo que Los medios impugnatorios constituyen mecanismos procesales que permiten a los sujetos legitimados peticionar a un Juez, que su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado. Se entiendo entonces, que la posibilidad de que los hombres puedan errar y de que incluso pueda haber una mala voluntad, hace posible que la resolución no se haya dictado como debía emanarse.

#### **2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el Proceso Laboral (Ley 26636)**

Los medios impugnatorios de acuerdo a la Ley 26636 son tres, en lo que la doctrina lo reconoce como recursos, sin Embargo se va a detallar de una forma doctrinaria tradicional, el cual concibe dos clases de medios impugnatorios: los remedios y los recursos.

##### **2.2.1.10.2.1. Los Remedios**

###### **2.2.1.10.2.1.1. Definición**

Devis (1994), preciso que la naturaleza de los remedios se presenta cuando una parte se considere agraviada por actos procesales no contenidos en las resoluciones judiciales. A través de los remedios es posible impugnar el acto de la actuación, oponerse a la actuación de un medio de prueba, pedir la nulidad del remate, desestimar la tacha a un testigo o a un documento, oponerse a una pericia. Sin embargo, señala, lo más importante radica en el recurso.

#### **2.2.1.10.2.2. Los recursos**

##### **2.2.1.10.2.2.1. Definición**

Esto significa, de manera esencial, que los recursos son medios de impugnación por los cuales el que es parte en el proceso pretende un nuevo examen de las cuestiones fácticas o jurídicas resueltas en una resolución no firme que le resulta perjudicial, a fin de que sea modificada o sustituida por otra que le favorezca, o sea anulada. Un recurso, es aquel medio conferido por la ley a las partes con el fin de que una resolución o providencia judicial sea modificada o dejada sin efecto, con ello se busca asegurar el más perfecto ejercicio de la función jurisdiccional. Los recursos de quienes intervienen en un procedimiento para evitar las consecuencias perjudiciales de las decisiones de los tribunales, en pos de intentar demostrar su injusticia (agravio) y, de lograr, conseguir que la decisión atacada sea revocada, en su caso transformada en otra de sentido contrario, modificada o reformada, o, incluso, eliminada, fueron mecanismos nacidos históricamente durante el desarrollo del procedimiento inquisitivo, antes como instancias de control burocrático que como garantías de seguridad para los súbditos sometidos a una decisión de autoridad. (Ledesma, 2008)

La idea de recurso es perfectamente entendible, pues independientemente de cuál sea su nombre, todos ellos, tienen como propósito revocar, modificar o confirmar la resolución impugnada. En efecto, al momento de interponer un recurso, lo que se pretende es que la resolución combatida sea revocada en la parte que causa el agravio o la lesión a los intereses legítimos de alguna de las parte, debiendo el interesado al hacer valer el medio de defensa, cumplir con los requisitos que la ley procesal marca, a fin de que no sea declarado infundado. (Enrique, 2003, p. 143).

##### **2.2.1.10.2.2.2. Clases de recursos**

###### **2.2.1.10.2.2.2.1. La reposición**

Está regulado por el artículo 51 de la Ley 26636 (1996), que establece: El recurso de reposición procede contra los decretos a fin de que el juez que los dicto examine nuevamente la cuestión y dicte la resolución que corresponda”. Se trata de resoluciones de menor importancia, aquellas que impulsan el desarrollo del proceso. Este recurso puede interponerse ante cualquier tribunal, que este a cargo del proceso conforme a su

competencia funcional, vale decir que procede tanto durante el curso de la investigación como del juzgamiento. (Cubas, 2009, p. 516)

#### **2.2.1.10.2.2.2.2. La apelación**

Puede dirigirse contra las resoluciones interlocutorias, que realizan la dirección del proceso y contra la sentencia final de una instancia del proceso. Este recurso cuando está radicado en las sentencias es el mecanismo procesal para conseguir el doble grado de la jurisdicción, que configura la segunda instancia a que hace referencia el artículo 139° inciso 6 de la Constitución y el artículo 11 de la LOPJ. (Cubas, 2009, p. 516)

Se precisa los requisitos y procedencia de acuerdo a la Ley 26636 (Ley Procesal de Trabajo - derogado), es su art. 52 y 53.

#### **2.2.1.10.2.2.2.3. La casación**

Tiene la misma función y significado en el proceso penal que el proceso civil; por consiguiente, el concepto de casación en uno y otro orden procesal es el mismo. Se trata obviamente de un medio de impugnación extraordinario con motivos tasados. Con el que se pretende la nulidad de la sentencia (casación por infracción penal) o del proceso y, consiguientemente, de la sentencia (casación por quebrantamiento de la forma). (Cubas, 2009, p. 524).

#### **2.2.1.10.2.2.2.4. La queja**

Es un medio impugnatorio contra las resoluciones emitidas por los Juzgados y Salas Superiores que deniegan la apelación o casación. Es un recurso devolutivo, porque su conocimiento es de competencia del órgano superior al del que emitió la resolución de inadmisibilidad, no es suspensivo ya que su interposición no suspende la tramitación principal, ni la eficacia de la resolución denegatoria. (Cubas, 2009)

#### **2.2.1.10.3. EL recurso Impugnatorio en el Proceso Judicial en estudio**

Con al caso de materia laboral en estudio, se llegó a interponer la apelación por parte de la empresa (demandada) Western Cotton SA, por motivos que la sentencia de primera instancia declaró la nulidad de despido, por el que demandante probó que era participe

en la creación de un sindicato.

Sin embargo también de la sala confirmo lo sentencia en primera instancia.

#### **2.2.1.11.4. La consulta en el proceso de Nulidad de Despido**

##### **2.2.1.11.4.1. Nociones**

El despido Nulo es el que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se produce con vulneración de derechos fundamentales de la persona humana y libertades públicas del trabajador. (Expediente N° 025-2008-JM-LA-01, p. 237)

Se trata de una innovación que introdujo la LPCL, no contemplada por la legislación anterior sobre la materia. Debido a la causa que origina el despido, se trata de actos manifiestamente contrarios al Ordenamiento Jurídico. Y que a la vez estos actos hacen que se vulneren derechos fundamentales que asiste a todo trabajador.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

##### **2.2.1.11.4.2. Regulación de la consulta**

Los motivos por las cuales una persona puede declara la nulidad del despido, solo puede ser en los caso que se reglamentan en la TUO Ley de Productividad y Competencia Laboral, en su artículo 29.

##### **2.2.1.11.4.3. Casuales de Nulidad de Despido, en la materia de estudio.**

En la demandan presentada por el Señor L.C.H., expresa los motivos por la cuales pide que se declare la nulidad de despido, como son el artículo 29, inc. a) “Afiliación o participar en actividades sindicales” y inc. c) “denunciarlo antes las autoridades superior de Trabajo”; de la Ley de Productividad y Competencia Laboral.

## **2.2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio**

### **2.2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia**

De acuerdo, a la Resolución Numero Catorce (12 de Marzo de 2009), funda la demanda por la petición de Nulidad de Despido, ya que el demandado pudo probar que estaba realizando actividades sindicales, y es por ese motivo que la empleadora dificulto las labores, aun mas le dirigió una carta de despido. (pp. 236 - 253)

### **2.2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la Nulidad de Despido**

#### **2.2.2.2.2.1. El Despido**

##### **2.2.2.2.2.1.1. Definiciones**

Según lo define García (1981)

(...) en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada (...) y de manera semejante, Alonso Olea lo concibe como “la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario”. Como lo destaca el primero de estos dos autores, en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario “exista o no causa justificada”. Coinciden estas opiniones, en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora. (p. 559)

Es importante resaltar y señalar que para nuestro sistema legislativo laboral opta por reconocer al despido como un poder excepcional del empleador.

Por otro lado el despido legal, aquel que el trabajador debe aceptar sin reclamo alguno, sólo será aquél que se base en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, según lo señalado en el artículo 22° de la LPCL. Así mismo el artículo precedente señala que" la causa justa sólo puede estar relacionada con la capacidad o



con la conducta del trabajador. Entonces, el poder de despedir es legítimo sólo cuando hay causa justa. Coherente con esta opción, el «despido arbitrario» como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento. Y tanto es así que éste debe ser indemnizado (artículo 34° LPCL).

En líneas generales debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

#### **2.2.2.2.1.2. Características del Despido**

El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

Montoya (1990), el despido

Presenta las siguientes características: **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, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada. **D)** Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato. (p. 32)

#### **2.2.2.2.1.3. Tipos de Despido**

Según el Tribunal Constitucional existirían tres tipos de despidos que ameritarían los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con readmisión de derechos fundamentales. Estos son los siguientes:

#### **2.2.2.2.1.3.1. Despido Incausado**

Aparece por primera vez ésta denominación en la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 1124-2002-AA/TC, resaltando en ésta la plena vigencia del artículo 22 ° y conexo de la Constitución.

De este modo, se produce el denominado 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.

#### **2.2.2.2.1.3.2. Despido Fraudulento**

El despido fraudulento prima facie no se encuentra previsto expresamente en nuestra legislación, así se puede verificar que en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR, solamente se encuentran regulados el despido nulo, arbitrario e indirecto, más no se hace mención alguna respecto a la institución jurídica materia de análisis, ni mucho menos se le alude en su reglamento: Decreto Supremo 001-96-TR; sin embargo, ello no puede ser impedimento para su definición, para lo cual se debe recurrir a los conceptos básicos.

Así las cosas, Puntriano (2009), expresa que “(...) en el despido nos encontramos frente a la terminación del vínculo laboral por iniciativa del empleador”. (p. 28)

Asimismo, Arce (2008). anota que: “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador (...)”. (p. 522)

Ahora bien, el despido fraudulento tiene como característica especial la presencia del “fraude”, término que tiene una raíz latina, el cual es: “fraus” que significa: “una acción que resulta contraria a la verdad y a la rectitud” y, que a decir de T. Slater, es “un acto de engaño deliberadamente empleado con la intención de obtener una errónea e injusta ventaja”

Ahora bien, Wilfredo Sanguinetti Raymond analizando el fraude previsto en el inciso d) del artículo 77° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, expresa que: “La situación

prevista aquí nos es otra, evidentemente, que la de ausencia de causa válida (...)” (Sanguinetti, 2009, pág. 112).

Asimismo, Elmer Arce manifiesta que “el negocio fraudulento será el que pretenda sustraer de su ámbito natural a la norma que se utiliza, pues usa la ley para un fin distinto del perseguido por ella”. (Arce, 2008, p. 224 - 2006)

Por su parte, Toyama (2010) expresa que el despido fraudulento 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 (renuncia o mutuo disenso con “vicio de la voluntad”), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad. (p. 08)

De igual manera, se señalan que: se configura el despido fraudulento cuando se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. En una forma de despido inconstitucional (...) Como figura, fue creada por el Tribunal Constitucional. (Quispe y Mesinas, 2010, p. 119)

Los autores antes indicados hacen una remisión clara a la jurisprudencia emitida por el T.C., por lo que, resulta necesario dirigirse en dicha perspectiva. La jurisprudencia emitida por nuestro T.C., el cual ha proporcionado los valiosos aportes para enriquecer esta institución. Así, es vital la sentencia de fecha 28 de noviembre del 2005, expedida en el caso Baylón Flores, donde en su fundamento octavo que tiene la calidad de precedente vinculante, señaló que se produce el despido fraudulento: “cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente”. La particularidad de dicha resolución sentencial, radica en que se emitió teniendo como base el actual Código Procesal Constitucional; sin embargo, tiene como antecedente otra sentencia evacuada, la cual fue expedida durante la vigencia de la Ley N° 23506, que era la anterior norma que regulaba la acción de amparo, nos referimos a la sentencia de fecha 13 de marzo del 2003, recaída en el

expediente N° 976-2001-AA/TC (en adelante caso Llanos Huasco), donde en su fundamento quince expresó que se produce el despido fraudulento, 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". De igual manera, se genera el despido fraudulento cuando hay una utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente, supuesto que se advierte en la sentencia del 23 de octubre del 2008 emitida por el T.C., en el expediente N° 06235-2007-PA/TC, donde indicó en su fundamento octavo que: “este Colegiado considera que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación (...) configura un despido fraudulento”

.  
El tribunal precisó que (...) 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, 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, (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas.” (Tribunal Constitucional Peruano, Expediente N° 0976-2001-AA/TC).

Como señala Sánchez (2011),

(...) el despido fraudulento, así se puede considerar a dicha institución jurídica, como aquel acto ilícito laboral, en que el empleador decide dar término a la relación de trabajo con el trabajador, basándose en una supuesta causa justificante y cumpliendo aparentemente el procedimiento establecido por la normatividad jurídica, pero que realmente no corresponde con el motivo real de la decisión, sino que en su génesis hay un hecho fraudulento que lo origina, para así perjudicar al trabajador, violentándose con ello su dignidad y sus derechos fundamentales laborales, ya sean específicos o

inespecíficos. (p. 4)

### **2.2.2.2.1.3.3. Despido Nulos**

Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante del despido es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador. La gravedad de los mismos genera que declarada judicialmente la nulidad del despido, a diferencia de lo que sucede en caso de despido injustificado o indirecto, el trabajador logra su reposición en el empleo que venía desempeñando.

Tiene el objeto de proteger los derechos previstos en el inciso 2) del artículo 2º, inciso 1) del artículo 26º e inciso 1º del artículo 28º de la Constitución, además del artículo 29º del decreto Legislativo N° 728. De esta forma, se produce el despido nulo cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición)
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad

### **2.2.2.2.2. Ausencia Injustificado**

#### **2.2.2.2.2.1. Definición**

Ausencia laboral, también conocida como absentismo laboral es toda falta de un empleado al trabajo. La ausencia laboral puede ser total, si falta toda una jornada de trabajo o parcial si sólo hace unas horas de la jornada laboral. Según las causas, el absentismo puede ser justificado o autorizado por un superior.

#### **2.2.2.2.2.2. Diferencia de Ausencia Injustificada y Abandono de Trabajo**

Distinción entre abandono de trabajo y ausencias injustificadas: atendiendo a los conceptos y requisitos referidos, para que se configure el abandono de trabajo, que de modo específico y distinto a la causal de inasistencias injustificadas se contempla como primer causal de falta grave en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 03-97-TR, resulta necesario, determinar si el ánimo del trabajador haya sido el de no reintegrarse a sus tareas, ya no toda ausencia permite inferir la existencia de ese subjetivo. En este sentido, no basta la mera inasistencia del trabajador a su centro laboral, sino que debe demostrarse que ella obedeció al propósito deliberado de su parte de poner fin al vínculo laboral. La conducta del trabajador debe ser en ese sentido inequívoca para diferenciar el abandono de trabajo de otras figuras, no debe dejar lugar a dudas, ya que el centro de gravedad es la existencia del ánimo extintivo.

#### **2.2.2.2.2.3. Abandono de Trabajo**

##### **2.2.2.2.2.3.1. Definición**

(...) Doctrinariamente se entiende por abandono de trabajo la salida intempestiva (sorpresiva) e injustificada del lugar de trabajo, durante el horario de trabajo, sin permiso de quien correspondan así como a la negativa del trabajador a realizar las labores acordadas en el contrato de trabajo (...). (Hernández, 2004, p. 554)

Manuel Alonso Olea, entiende que abandono de trabajo es: “todos acto o conducta que sea revelador de propósito deliberado de dar por terminado el contrato”. en este sentido, el abandono de trabajo implica que en el ánimo del trabajador no hay una mera voluntad de incumplimiento de una obligación contractual, sino la más exacta y entera de dejar de cumplir el contrato de trabajo por si mismo. Por ello, para que se configure abandono de trabajo debe concurrir los siguientes elementos: 1) La cesación en el trabajo y 2) El ánimo de extinguir el contrato. (Expediente N° 025-2008-JM-LA-01, p. 241)

##### **2.2.2.2.2.4. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.**

De acuerdo a la sentencia del 14 de marzo del 2009, declaro fundada la demanda que corre a fojas cuarenta y tres a cincuenta y uno interpuesta por L. C. H. en el extremo que

peticiona la Nulidad De Despido por la causal prevista en el inciso a) de artículo 29 del Decreto Legislativo N°728 En consecuencia Declaro Nulo el despido efectuado por la empresa W. C. S.A, contra el demandante mediante carta notarial recepcionada el quince de abril de dos mil ocho y ordeno que la demanda W. C. S.A. dentro del plazo de veinticuatro horas cumpla con reponer a: L. C. H. en el puesto en que venía desempeñándose o uno afín; así como con pagar las remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la reposición efectiva, con los intereses legales correspondientes que se liquidaran en ejecución de sentencia así como que realice los depósitos por compensación por tiempo de servicios (...).

### **2.3. Marco conceptual**

**Acción (derecho procesal):** Derecho público subjetivo y autónomo por el cual la persona tiene la facultad de recurrir a la autoridad judicial para que se declare la existencia de un derecho y/o preste su auxilio a su ejercicio coactivo. (Poder Judicial, 2013)

**Alta Calidad:** Da a entender que se han cumplido con la mayoría de los parámetros, pero algunos se han omitido, encontrándose en una calificación entre 25 y 32, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

**Análisis de contenido:** Es una técnica de investigación cuya finalidad es la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación o de cualquier otra manifestación de la conducta. (Martín, s.f.)

**Autos:** Reunión de las diferentes piezas que conforman el expediente judicial, así como de todas las diligencias actuadas en el proceso, originando la frase “constar en autos o de autos” que quiere decir que está probada en la causa alguna cosa. (Poder Judicial, 2013)

**Baja Calidad:** Da a entender que se han cumplido con algunos de los parámetros, encontrándose en una calificación de entre 9 y 16, esto de acuerdo a los esquemas

brindados por la universidad.

**Bien:** Dícese de todo aquello que tiene una medida de valor y puede ser objeto de protección jurídica. (Poder Judicial, 2013)

**Capacidad procesal:** Presupuesto procesal que consiste en la aptitud de parte para comparecer directamente en el proceso. Se afirma que todos tenemos capacidad para ser parte, más no todos tenemos capacidad para actuar directamente en el proceso. (Poder Judicial, 2013)

**Carga de la prueba:** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición / Obligación procesal a quién afirma o señala. (Poder Judicial, 2013)

**Casación:** (Derecho Procesal Civil). Proviene la Loc. Lat. “cassare” que significa quebrar, romper o quebrantar legalmente el curso de un proceso, según Escriche la aplicación procesal de la casación, implica la acción de anular y declarar sin ningún valor ni efecto. (Poder Judicial, 2013)

**Coherencia:** Conexión lógica entre dos cosas o entre las partes o elementos de algo que sin que se opongan ni contradigan entre sí. (Larrouse, 2004)

**Criterio razonado:** La palabra criterio que implica juzgar, alude en principio a la función judicial. Se juzga en general, y no sólo en el ámbito de la justicia, de acuerdo a valoraciones objetivas y subjetivas que no siempre coinciden con la verdad. Son pautas normativas lógicas que le permiten a alguien tomar decisiones coherentes o emitir opiniones razonadas. Se emplea también a los fines de clasificar cosas de acuerdo a determinadas características del objeto considerado. (Osorio, 2003, p. 246)

**Datos:** Elementos que sirven de base a un razonamiento o a una investigación (Larrouse, 2004).



**Decreto:** Es una resolución judicial empleada para dar impulso al desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de trámite simple. (Poder Judicial, 2013)

**Dimensión:** Cada una de las dimensiones necesarias para la evaluación de las figuras (Larrouse, 2004).

**Distrito Judicial.** Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

**Doctrina:** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Cabanellas, 1998)

**Jurisprudencia:** Estudio de las experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes. (Poder Judicial, 2013)

**La Demanda Judicial:** La demanda podemos conceptualarla como el primer acto que abre o inicia el proceso. La demanda es el primer acto provocatoria de la función Jurisdiccional, es el primer momento en el que se ejerce la acción y debe entenderse como la actividad concreta del particular frente a los órganos de administración, frente a los tribunales o jueces. (Área De Orientación Al Usuario y Gestión De Servicios, 2010)

**Lógica:** Coherencia de un razonamiento o del modo de razonar de una persona (Larrouse, 2004).

**Matriz de consistencia:** es una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación, para delinear los enunciados que se pueden

formular en el proyecto de investigación (Lizarzaburu, 2010).

**Máximas:** Valor mayor de los que puede tomar una cantidad variable entre ciertos límites (Larrouse, 2004).

**Mediana calidad:** Da a entender que se ha cumplido aproximadamente con la mitad de los parámetros, encontrándose en una calificación de entre 17 y 24, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

**Metodología:** Ciencia que estudia los métodos de conocimiento. Aplicación coherente de un método. Método, conjunto de operaciones (Larrouse, 2004).

**Muy alta calidad:** Da a entender que se han cumplido con aproximadamente todos los parámetros, encontrándose en una calificación de entre 33 y 40, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

**Muy baja calidad:** Da a entender que se han cumplido con muy pocos parámetros, encontrándose en una calificación de entre 1 y 8, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

**Nulidad de Despido.** El despido Nulo procede en casos específicos establecidos en la Ley, esto es, en supuestos lesivos de derechos fundamentales. Así tenemos que el artículo 29ª señala que existe un despido Nulo cuando: La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

**Observación:** Acción de observar, indicación que se hace sobre alguien o algo

(Larrouse, 2004).

**Parámetro(s):** Elemento constante en el planeamiento de una cuestión (Larousse, 2004).

**Sana crítica:** (Derecho Procesal). Denominación dada a la libertad de criterio con que cuenta la autoridad jurisdiccional para resolver la Litis y valorar las pruebas con criterio de conciencia, con cargo a fundamentar las decisiones tomadas. (Poder Judicial, 2013)

**Síntesis:** Reunión de los elementos en un todo. Resumen, compendio, método de demostración que procede de los principios a las consecuencias de las causas a los efectos (Larrouse, 2004).

**Variable:** Se dice de una palabra susceptible de variación según el número, género, la función, etc. (Larrouse, 2004).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo o enfoque, y nivel de investigación

##### 3.1.1. Tipo o enfoque de investigación.

**Cuantitativo:** La investigación, nació con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guió el estudio fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura. (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

**Cualitativo:** Las actividades de recolección y análisis de los datos se realizaron simultáneamente (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

##### 3.1.2. Nivel de investigación.

**Exploratorio:** Porque la formulación del objetivo, evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orientó a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyó a resolver el problema de investigación. (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

**Descriptivo:** Porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de manera independiente y conjunta, orientado a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

Fue, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil (Mejía, 2004).

#### 3.2. Diseño de investigación.

**No experimental:** Porque no hay manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la

voluntad de la investigador (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

**Retrospectivo:** Porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros, de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

**Transversal o transeccional:** Porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández y Batista, 2010).

Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolectaron por etapas, siempre fue de un mismo texto.

### **3.3. Objeto de estudio y variable de estudio**

**Objeto de estudio:** Estuvo conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Nulidad de Despido existentes en el Expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01. Distrito Judicial De Cañete – Lima.

La variable fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre otorgamiento de pensión de jubilación. La operacionalización de la variable adjunta como anexo 1.

### **3.4. Fuente de recolección de datos (Base documental).**

Fue el Expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01, perteneciente al Segundo Juzgado Mixto de Cañete, Distrito Judicial De Cañete – Lima; éste fue seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad. (Casal y Mateu, 2003)

### **3.5. Procedimiento de recolección y análisis de datos.**

Se ejecutó por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas fueron:

#### **3.5.1. La primera etapa es abierta y exploratoria.**

Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estuvo guiada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

#### **3.5.2. La segunda etapa es más sistematizada, en términos de recolección de datos.**

También, fue una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilita la identificación e interpretación de los datos. Se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos se trasladaron en forma fidedigna a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia.

#### **3.5.3. La tercera etapa consiste en un análisis sistemático.**

Fue una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento utilizado para la recolección de datos, fue una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos, presenta los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura que se constituyen en indicadores de la variable. (Valderrama, s.f.)

Los procedimientos para recoger, analizar y organizar los datos se presenta en el anexo 2.

### **3.6. Consideraciones éticas**

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011).

Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, que se evidencia como anexo 3.

### **3.7. Rigor científico.**

Para asegurar la Confiabilidad y credibilidad; con el propósito de minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández y Batista, 2010); se ha insertado el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidencia como anexo 4; sustituyéndose, únicamente, los datos de identidad de las partes y toda persona particular consignándose en su lugar sus respectivas iniciales.

### **3.8. Universo y muestra:**

El universo y la muestra son congruentes, la unidad muestral es el expediente judicial N°2004-00461-0-0801-JR-CL-1 del Distrito Judicial de Cañete - Lima, 2014.

## IV RESULTADOS

### 4.1. Resultados

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Nulidad de Despido; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° Expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014.**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<b>Introducción</b> SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA CAÑETE  JUZGADO MIXTO DE CAÑETE JUEZ: MARIA DE LOS MILAGROS LUYO SANCHEZ SECRETARIO: MIGUEL EDUARDO MORÁN RUIZ EXPEDIENTE: 2008 – 025-801-JM-LA-01 DEMANDANTE: LEANDRO CARRASCO HUILLCAPUMA DEMANDADO: WESTERN COTTON SA MATERIA: NULIDAD DE DESPIDO PROCESO : ORDINARIO LABORAL  SENTENCIA RESOLUCION NUMERO CATORCE Cañete, catorce de marzo Dos mil nueve Vistos: resulta de lo actuado.....	1. El encabezamiento evidencia: <i>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</i>  2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple</i>  3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i>  4. Evidencia los aspectos del proceso:					X						



	<p>PRIMERO: Identificación de las partes y objeto del petitorio.- Mediante escrito presentado el doce de mayo de dos mil ocho, que corre a fojas cuarenta y tres a cincuenta y uno, LEANDRO CARRASCO VILCAPUMA interpuso demanda contra Western Cotton s.a. sobre: Nulidad de Despido por las causales previstas en los incisos a) y c) del artículo 29 del decreto veintinueve de N° 003-97-TR con el objeto que se le reponga a su puesto habitual de labores, en el pago de sus remuneraciones que se devengue, el depósito de CTS desde la fecha de su despido hasta su reposición efectiva, más intereses legales, pagos de costas y costosa al haber sido despedido por la demandada.--</p> <p>-----</p> <p>SEGUNDO: Fundamentos de la demanda.- El demandante expreso que mantuvo su vínculo laboral con la empresa remandada en calidad de obrero, desempeñándose como electricista desde el dieciséis de junio de dos mil seis hasta el once de abril del dos mil ocho y que fue despedido mediante CARTA NOTARIAL de fecha siete de abril del dos mil ocho, ( notificada el quince de abril del dos mil ocho) imputándole haber incurrido en FALTA GRAVE al haber realizado ABANDONO DE TRABAJO por más de tres días consecutivos desde el lunes veinticuatro de marzo al jueves veintisiete de marzo del dos mil ocho, sin embargo afirma que fue despedido en represalia por haber PATIC IPADO Y PROMOVIDO LA DENUNCIA ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES y por HABER FOMENTADO LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON SA. Por lo que afirma que su despido es nulo.-----</p> <p>TERCERO: Admisión de la demanda.- La demandada fue admitida mediante RESOLUCION NÚMERO UNO de fecha quince de mayo de dos mil ocho que ocurre fojas cincuenta y dos a cincuenta y tres, en la vía del proceso ORDINARIO LABORAL.-----</p> <p>CUARTO: Contestación de la demanda.- La absolución de la demandada se contiene en el escrito de fecha dieciocho de junio del dos mil ocho, que corre a fojas sesenta y cuatro a sesenta y cinco mediante el cual WESTERN COTTON SA representada por su apoderada: ARABELL ILIANA VENTURA RODRIGUES, contradice la demanda en todos sus extremos, se indica entre otros hechos que el accionante ha hecho alusión en la demanda a una serie de problemas sin ningún sustento ni acreditación al respecto. A de que accionante no acredita haber participado en dicha denuncia ya que su nombre no se encuentra consignado en dicho documento. Agrega que la</p>	<p><i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar Si cumple</i></p> <p><b>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</b></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>NOTARIAL de fecha siete de abril del dos mil ocho, ( notificada el quince de abril del dos mil ocho) imputándole haber incurrido en FALTA GRAVE al haber realizado ABANDONO DE TRABAJO por más de tres días consecutivos desde el lunes veinticuatro de marzo al jueves veintisiete de marzo del dos mil ocho, sin embargo afirma que fue despedido en represalia por haber PATIC IPADO Y PROMOVIDO LA DENUNCIA ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES y por HABER FOMENTADO LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON SA. Por lo que afirma que su despido es nulo.-----</p> <p>TERCERO: Admisión de la demanda.- La demandada fue admitida mediante RESOLUCION NÚMERO UNO de fecha quince de mayo de dos mil ocho que ocurre fojas cincuenta y dos a cincuenta y tres, en la vía del proceso ORDINARIO LABORAL.-----</p> <p>CUARTO: Contestación de la demanda.- La absolución de la demandada se contiene en el escrito de fecha dieciocho de junio del dos mil ocho, que corre a fojas sesenta y cuatro a sesenta y cinco mediante el cual WESTERN COTTON SA representada por su apoderada: ARABELL ILIANA VENTURA RODRIGUES, contradice la demanda en todos sus extremos, se indica entre otros hechos que el accionante ha hecho alusión en la demanda a una serie de problemas sin ningún sustento ni acreditación al respecto. A de que accionante no acredita haber participado en dicha denuncia ya que su nombre no se encuentra consignado en dicho documento. Agrega que la</p>	<p><b>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</b></p> <p><b>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</b></p> <p><b>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</b></p> <p><b>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple</b></p> <p><b>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</b></p>				<b>X</b>						<b>10</b>

<p>empresa demandada nunca tuvo conocimiento de la comunicación hecha por un grupo de trabajadores a la autoridad administrativa de trabajo y que el demandante no ha demostrado que la empresa haya despedido al demandante por su afiliación a un sindicato o por participar en actividades sindicales. Se afirma además que el trabajador demandante incurrió en falta grave al no haber concurrido a laborar los días veinticuatro, veinticinco, veintiséis y veintisiete de marzo del dos mil ocho habiendo realizado abandono de trabajo por más de tres días consecutivos por que la huelga realizada por el sindicatos no cumplió los requisitos legales para su realización no existiendo por ello causa justificada para sus ausencias.-----</p> <p>QUINTO: Audiencia única.- A fojas ochenta y dos y ochenta y ocho, corre el acta de la audiencia única, llevada a cabo el doce de setiembre del dos mil ocho en la que se declaró el saneamiento del proceso, no fue posible la conciliación, se fijaron los puntos controvertidos y se calificaron los medios probatorios.-----</p> <p>SEXTO: Disposición en despacho para emitir sentencia.- Habiéndose efectuado todos los trámites y en particular los pertinentes para recabar los medios probatorios que se consideraba necesarios, dado providencia. La presente se expide en la fecha, atendiendo al orden escrito de ingreso de causas en estado de expedirla, dada las recargadas labores de este Juzgado, la complejidad de las causas al tramitarse procesos agrarios y laborales y al número de causas que se encuentran en estado de expedir sentencia, hechos que han sido puestos de conocimiento a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de Cañete, razón que justifico la necesidad de tomar las medidas pertinentes para la descarga y la suspensión de vacaciones en el mes de febrero que labora en eres Juzgado con la conformidad de todos sus integrantes.-----</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014

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, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la claridad y explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.



	<p>“Facilitación probatoria”.-----</p> <p><b>Quinto:</b> Como afirma LUIS VINATEA RECOBA “<i>Es indudable que el principal problema del despido discriminatorio es su prueba y esto porque el despido discriminatorio es un despido normalmente oculto o un despido que aparenta ser lo que no es</i>”. (...) “<i>es evidente que no podría exigirse prueba directa del despido nulo a un trabajador expuesto al ocultamiento del verdadero motivo del despido por parte del empleado; es claro que frente a este problema, la única solución es la aplicación del principio de “facilitación probatoria” y concretamente, la utilización de los denominados medios indirectos de prueba, entre los que destaca la presunción simple o judicial, la que basada en el indicio y en una regla de experiencia, produce certeza al juez respecto de la ocurrencia de un hecho</i>”.-----</p> <p><b>Sexo:</b> Siguiendo los planteamientos de dicho autor.: “El trabajador debe entonces, en los casos de nulidad de despido, cumplir elementalmente con los presupuestos de dicha pretensión como son el probar, en principio, la existencia de la relación laboral y la del despido” Por ello, “para liberar la carga probatoria aludida, y para la solución del problema, se debe recurrir a los sucedáneos de los medios de los medios probatorios, pues ese es el único modo de probar un despido nulo, ello considerando que nuestro sistema no ha previsto una presunción legal relativa que permita solucionar el problema probatorio a través del recurso de a “inversión de la carga del aprueba””.-----</p>	<p><i>todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>Sétimo:</b> En el caso, de los actos incurridos por el empleador afectando el derecho a la libertad sindical y su ejercicio, dado que en la praxis es sumamente difícil aportar medios de prueba indubitable basta que el demandante aporte un indicio razonable que indique su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, para que la carga de la prueba se invierta al empleador.-----</p> <p><b>Octavo:</b> En opinión de un sector de la doctrina que compartimos, cuando la normatividad señala que el despido nulo no se presume ni se deduce, en aplicación de los derechos a la tutela jurisdiccional y la defensa del Perú, lo que establece es una pauta dirigida al juez para exigir medios probatorios (ya sean directos o indirectos) que revelen de manera segura la ocurrencia del despido o los motivos. Esto significa la necesidad de una valoración de los medios probatorios más exhaustivo y más cercana a la verdad de los hechos”.-----</p> <p><b>Noveno:</b> El artículo 41 de la Ley Procesal del Trabajo prevé la utilización de los indicios como sucedáneos de los medios probatorios, por lo que corresponde evaluarse las <b>circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes</b>, los mismos que resultan adecuados para reforzar los medios probatorios que se actúan en el proceso y permitan llegar al juez a la convicción de los motivos reales dieron lugar al despido del trabajador.-----</p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple</b></p>					<b>X</b>					<b>20</b>

<p><b>Décimo:</b> En este mismo sentido, en el Pleno Laboral del año 1997 se acordó por unanimidad que en los procesos en que se ventile nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido.-----</p> <p><b>Décimo Primero:</b> Atendiendo a la casuística en los procesos por despidos nulos, es frecuente advertir que el empleador invoca motivos aparentes del despido ocultando la causa real del mismo, que es lo que corresponde ser calificada por el juez. Siendo así, uno de los hechos que corresponden valorarse en los procesos de nulidad de despido es si la causa <b>formal que se alega para justificar el despido del trabajador no existe o es insuficiente</b>, de tal modo que si esto ocurre se debe entender que la causa real del despido es la alegada por el demandante en aplicación del principio de primacía de la realidad.-----</p> <p><b>II.- Análisis de los hechos</b></p> <p><b>Primero: Puntos Controvertidos:</b> Los fijados en la audiencia única que consta en acta de <b>fojas ochenta y dos a ochenta y ocho</b>, son los siguientes: 1) Que, el trabajador acredite la existencia del despido, 2) Que, se acredite por el trabajador la causal de nulidad de despido, referida en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728, esto es haber sido el demandante despedido por afiliarse a un Sindicato o por haber participado en las actividades sindicales, 3) Que, se acredite por el trabajador la causal de nulidad de despido, referido, referida en el inciso c) del artículo 29 del Decreto legislativo N° 728, esto es por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, 4) Que, se determine por el trabajador si en la fecha del despido se encontraba afiliado al sindicato y 5) Que, se determine por el trabajador si en la fecha del despido presento una queja o participo en un proceso contra el empleador.-----</p> <p><b>Segundo: Acreditación de la relación Laboral:</b> Esta se encuentra suficientemente acreditada, pues así, lo ha admitido la demanda al absolver la demanda como también lo concerniente a la fecha de cese de la relación laboral. No habiéndose cuestionado nada en relación a los datos remunerativos del trabajador, se entiende también que la entidad demandada ha admitido como cierto lo manifestado en la demanda por el demandante en el sentido que venía percibiendo una <b>remuneración mensual de seiscientos nuevos soles, más treinta por ciento de bonificación nocturna, asignación familiar, dos gratificaciones anuales de treinta jornales cada una</b>. En todo caso, con la boleta de pago que corresponde al mes de Noviembre del dos mil siete, que corre, en original o fojas noventa y dos extendida por la demanda, se verifica que el demandante registra como fecha de ingreso el dieciséis de Junio del dos mil seis, que se desempeñó como electricista, y percibía un ingreso neto de seiscientos cincuenta y tres nuevos soles con noventa céntimos mensuales.-----</p> <p><b>Tercero: Sobre la existencia del despido:</b> Con la CARTA NOTARIAL de fecha siete</p>	<p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i><b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i><b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de abril de dos mil ocho, recepcionada el doce de abril del mismo año, que corre en copia legalizada notarialmente a fojas noventa y seis a noventa y siete, (Constancia de cargo de recepción a fojas sesenta y dos vueltas) se acredita que la empresa demanda dio por concluido el vínculo laboral con el demandante. <b>De este modo queda resuelto el primer punto controvertido.</b>-----</p> <p><b>Cuarto: Causal alegada para el despido:</b> En la carta de pre aviso de despido que corre en copia legalizada notarialmente a fojas <b>noventa y seis y noventa y siete</b> se expresó lo siguiente; “... <i>le informamos que usted habría incurrido en falta grave al haber realizado abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, esto es el lunes 24 de Marzo de 2008, martes 25 de Marzo de 2008, miércoles 26 de Marzo de 2008 y jueves 27 de marzo de dos mil ocho</i>” precisando que dicha acción se encuentra tipificada en el literal h del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Se indicó también que la comisión de las faltas graves cometidas constituyen causa justa de despido, razón por la cual al amparo de lo que establece el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se le otorgaba el plazo de seis días naturales a fin de que ejercite su derecho de defensa con relación a los cargos que se le formulan, exonerándolo de su obligación de asistir al centro de trabajo de conformidad con el mismo artículo 31 del decreto Supremo N° 003-97-TR. Se indico finalmente que en caso de no ser suficiente la justicia de su parte se vería en la necesidad de extinguir la relación laboral con la empresa. Posteriormente, en la Carta de Despido se le imputo haber incurrido en falta grave al haber acumulado tres días de <b>INASISTENCIA INJUSTIFICADAS CONSECUTIVAS</b> que configuran el abandono de trabajo.-----</p> <p><b>Quinto: Necesidad de analizar los hechos según la realidad y las circunstancias que afectan al caso:</b> Si se tiene en cuenta que el Derecho Laboral se rige por el Principio Fundamental de la Primacía de los hechos, los hechos de cada caso en donde se ventile o alegue un abandono deben ser examinados según la realidad y las circunstancias que afecten al caso, de tal suerte que el abandono tendrá por efecto una terminación del contrato en aquellos casos en que no queden dudas acerca de la intención del trabajador de dejar su empleo.-----</p> <p><b>Sexto: Concepto de abandono de trabajo:</b> Doctrinariamente se entiende por abandono de trabajo a la salida intempestiva (sorpresa) e injustificada del lugar de trabajo, durante el horario de trabajo, sin permiso de quien corresponda así como a la negativa del trabajador a realizar las labores acordadas en el contrato de trabajo. Se entiende de este modo que el abandono de trabajo importa una renuncia sin pre aviso que comprende actos u omisiones que muestren el propósito del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo. El abandono de trabajo se configura entonces cuando hay una violación voluntaria por parte del trabajador de sus obligaciones y la prestación efectiva del trabajo. Es decir se trata de una renuncia no pre avisada, que se manifiesta en hechos concluyentes que no dejan márgenes de duda razonable sobre la intención y el alcance extintivo de contrato laboral.-----</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>Sétimo:</b> Manuel Alonso Olea entiende que abandono de trabajo es:” <i>Todo acto o conducta que sea revelador del propósito deliberado de dar por terminado el contrato</i>”, en este sentido, el abandono de trabajo implica que en el ánimo del trabajador no hay una mera voluntad de incumplimiento de una obligación contractual, sino la más exacta y entera de dejar de cumplir el contrato de trabajo por si mismo. Por ello, para que se configure abandono de trabajo debe concurrir los siguientes elementos: 1) La cesación en el trabajo y 2) El ánimo de extinguir el contrato.-----</p> <p><b>Octavo: Intimación al trabajo para que se configure el abandono de trabajo.</b> El abandono de trabajo como acto de incumplimiento de trabajador solo se configura previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo. En este sentido, para que el abandono d lugar a la justificación del despido con causa exige que el empleador contractual. Por ello, corresponde a la empleadora intimar al trabajador en forma fehaciente a que reanude en cada caso y efectuar el apercibimiento respectivo en caso de no cumplir con la intimación realizada. El despido en estos casos tiene validez cuando el trabajador, al tener fehacientemente interpelado, guarda silencio y no tenga la intención de justificar sus inasistencias.-----</p> <p><b>Noveno: Ausencia injustificadas.-</b> El caso de un trabajador que falta injustificadamente es diferente del que abandona el trabajo, que tampoco por si solas implican la terminación del contrato de trabajo. Pues las ausencias constituyen en estado de faltas que da derecho al empleador a despedir justificadamente al trabajador, manteniendo el contrato vigente tanto una de las partes no adopta la decisión de ponerle fin a la relación contractual.-----</p> <p><b>Décimo:</b> Distinción entre abandono de trabajo y ausencias injustificadas: atendiendo a los conceptos y requisitos referidos, para que se configure el abandono de trabajo, que de modo específico y distinto a la causal de inasistencias injustificadas se contempla como primer causal de falta grave en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 03-97-TR, resulta necesario, determinar si el ánimo del trabajador haya sido el de no reintegrarse a sus tareas, ya no toda ausencia permite inferir la existencia de ese subjetivo. En este sentido, no basta la mera inasistencia del trabajador a su centro laboral, sino que debe demostrarse que ella obedeció al propósito deliberado se su parte de poner fin al vínculo laboral. La conducta del trabajador debe ser en ese sentido inequívoca para diferenciar el abandono de trabajo de otras figuras, no debe dejar lugar a dudas, ya que el centro de gravedad es la existencia del ánimo extintivo.-----</p> <p><b>Décimo Primero: Alcances de los conceptos abandono de trabajo y ausencias injustificadas.-</b> en el caso de autos, atendiendo a las pruebas y hechos valorados, se tiene que se bien el demandante se ausentó a prestar servicios para la empresa demandada por cuatro días, no puede sostenerse que dichas inasistencias</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>evidenciaban el ánimo del trabajador de concluir su vínculo laboral con la empresa. Asimismo atendiendo a una definición doctrinaria estrictamente estricta del término abandono de trabajo y a los requisitos que se exigen para que este se configure, se puede advertir que en el caso no se configuro el supuesto de abandono de trabajo. En tal sentido, de la interpretación más favorable al trabajador que se puede efectuarse del artículo 25, literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 278 siguiendo los conceptos doctrinarios vertidos, se llega a concluir que no se dieron los elementos para proceder al despido del demandante. Tampoco, se dieron los requisitos para que se configure la inasistencia injustificada por cuanto como se desprende del texto de dicha norma, en este supuesto se requiere que el periodo de inasistencia se haya producido por mas de cinco días en un periodo de treinta días calendario y siempre que se haya producido por mas de <b>cinco días en un periodo de treinta días calendario</b> y siempre que se hayan aplicado previamente sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones, lo que en el caso analizado no se dieron.-----</p> <p><b>Décimo Segundo:</b> Sobre la huelga llevada a cabo por los trabajadores.- Como ha sostenido el demandante en el punto 4.6 de los fundamentos de hecho de su demanda, en Asamblea Constituyente del Sindicato llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho, por acuerdo unánime de los asistentes se acordó a cabo materializar la huelga general indefinida, a partir del veinticuatro de marzo del año dos mil ocho, en protesta por las medidas desatada por la empresa en contra de veintisiete compañeros de trabajo con relación a esta debe tenerse presentada por la empresa en contra de veintisiete compañeros de trabajo con relación a esta debe tenerse presente los siguientes hechos: 1) Si bien la huelga al no haber reunido los requisitos previos por ley (se omitieron para el ejercicio del derecho de huelga requisitos establecidos en el artículo 65 de Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas De trabajo. Decreto Supremo N° 011-92-TR) por lo que fue declarada ilegal por la autoridad de trabajo, lo cierto es que dicha, medida de fuerza se materializo en los hechos y fue la razón por la cual el demandante insistió a laborar por cuatro días consecutivos hasta cuando tomo conocimiento que la misma era ilegal luego de lo cual se dispuso a retomar a laborar. 2) No obstante que la fecha de inicio de la Huelga fue comunicada a la empresa el mismo día en que se iniciaba, se entiende que este hecho se produjo por el desconocimiento por parte de los trabajadores y sus dirigentes de los requisitos y formalidades legales que implicaban el ejercicio de derecho de huelga mas o menos por la inasistencia de una voluntad o animo manifiesto de concluir laboral con la empresa. 3) Lo que se pretendía por el demandante y además laborales, sobre el entendido de la vigencia de su vínculo laboral y no de su cese. 4) En todo caso, atendiendo la condición económica cultural de los trabajadores de la empresa, en su mayorías obreros, se entiende que la omisión del cumplimiento e los requisitos para el ejercicio de la huelga se produjo por desconocimiento, .lo que lleva determinar que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el demandante incurrió en omisión culposa al no ir a laborar los días de su realización, pero no puede sostenerse que hubo una voluntad deliberada para resistirse a laborar y lograr su cese.-----</p> <p><b><u>Décimo Tercero: Inexistencia de abandono de trabajo y ausencia injustificados que hayan dado lugar al despido.-</u></b> Dado el contexto en que se produjeron los hechos previos al despido laboral del demandante, la empleadora no podría presumir una voluntad manifiesta del trabajador de concluir el vínculo por lo que la ausencia del demandante a laborar no se configuro como un abandono de trabajo. Lo que si puede presumirse válidamente que ante la exigencia masiva del cumplimiento de derecho laborales la gestiones del Sindicato de Trabajadores, de cual el demandante era <b>afiliado</b> desde el punto de vista del empleador debían ser restringidas o suprimidas siendo estratégico disponer el despido del indicado como trabajador. En este orden, la condición del demandante de <b>afiliado sindical</b> se considera fue decisiva para que la empresa decida por dar concluido el vinculo laboral con el mismo, siendo este le motivo real del despido y no el abandono de trabajo alegado, que además como se ha determinado no se configuró.-----</p> <p><b><u>Décimo Cuarto: Inexistencia de causa justa para el despido del trabajador.-</u></b>De este modo se determina objetivamente que la inexistencia al trabajo por parte del demandante no constituyó falta grave que pueda considerarse causa justa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, y en todo caso no era suficiente para dar lugar al despido efectuado por la demandada, existiendo un conjunto de indicios que llevan a determinar que el despido del demandante fue aparentemente motivado por causa de abandono de trabajo.-----</p> <p><b><u>Décimo Quinto: Sobre las causales de despido nulo.-</u></b> El artículo 29 del Decreto Legislativo 728, establece que es nulo el despido que tanga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25.-----</p> <p><b><u>Décimo Sexto:</u></b> Con relación al primer supuesto, se debe tener presente que el Estado mediante el Fuero sindical promueve el pleno ejercicio de la actividad sindical, estableciendo un conjunto de mecanismos que garantizan y facilitan el libre ejercicio de la actividad sindical, para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores de acuerdo a lo previsto en el artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, referidas a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva. El despido producido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del Estado. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>libertad sindical reconocido en el artículo 28, inciso 1) de la Constitución Política del Estado. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores.-----</p> <p><b><u>Décimo Séptimo: Sobre la causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales previstas en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.-</u></b></p> <p>El despido en este supuesto se da cuando la decisión del empleador de disponer el despido no obedece a causas reales y constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. El despido producido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28, inciso 1) de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad dentro de una empresa particular de defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores.-----</p> <p><b><u>Décimo Octavo: Acreditación de la afiliación del demandante al sindicato.-</u></b>Con la copia legalizada notarialmente del ACTA, de fecha veintiuno de Marzo del dos mil ocho, <b>que corre a fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno</b> se ha acreditado, la CONSTITUCIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON S.A. Con el patrón de Afiliados que corre en copias certificadas a fojas <b>ciento treinta y nueve a ciento nueve a ciento ochenta y ocho</b>, fluye la condición del demandante como afiliado con el número <b>doscientos treinta y cinco</b>.-----</p> <p><b><u>Décimo Noveno: Análisis de los documentos aportados.-</u></b> Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU señala en relación a la valoración de las pruebas en los casos de despido nulo que: “ (...) como existe una libertad en la apreciación de la prueba, el juez se encuentra obligado a realizar un análisis general y específico de cada una de las pruebas, el juez se encuentra obligado a realizar un análisis general y específico de cada una de las pruebas que presentan las partes laborales” por lo que recogiendo dicho criterio, se pasa a analizar en primer lugar los documentos presentados que no han sido objeto de tacha (por lo que conservan su valor probatorio en atención a su calidad de documentos públicos y privados) que se refieren a continuación: <b>1)</b> Con la copia legalizada que corre a fojas <b>ciento ocho a ciento nueve</b> se acredita que el dieciocho de marzo del dos mil ocho los trabajadores de la empresa WESTERN COTTON S.A. efectuaron una petición colectiva que presentaron ante al NIMISTRO DE TRABAJO Y RPOMOCIÓN DEL EMPLEO sustentada en lo normado en el artículo segundo numeral 20 de la Constitución del Perú, haciendo conocer entre otros los siguientes faltas incurridas su empleadora: 1) No estar registrados en Libro de Planillas de Salarios, 2) No acreditar los pagos semanales con boletas, 3) No cumplir con registrar a los trabajadores en el régimen de seguridad social, 4) No</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contar con un departamento de asistencia social y dotación de medicina entre otros, <b>2)</b> Con la constancia de recepción que corre en copia legalizada a fojas <b>ciento siete</b> se acredita que la solicitud de inspección ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO efectuada por los TRABAJADORES DE LA EMPRESA WESTERN COTTON S.A. fue decepcionado en la OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA del MINISTERIO DE TRABAJO <b>3)</b> Con la copia legalizada notarialmente que corre a fojas <b>ciento quince</b> corre la solicitud presentada el diecinueve de marzo del dos mil ocho por el SECRETARIO GENERAL del Sindicato de trabajadores de WESTERN COTTON S.A. y el Secretario de defensa de dicho sindicato ante el GOBERNADOR de la provincia de Cañete con el que aprueba que se dio a conocer que el martes dieciocho de Marzo de horas once de la noche, la empresa WESTERN COTTON S.A. había cortado la luz del centro de trabajo a mas de doscientos servidores que correspondían del turno de las once de la noche a las siete de la mañana argumentándose ser un acto de represalia por la renuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de formación de un Sindicato por la denuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de la formación de un Sindicato por lo que se le solicitaba se constituya al Centro de Trabajo para que recomiende al representante de la empresa se abstenga de represalias. <b>4)</b> Con la copia legalizada notarialmente del ACTA FISCAL de fecha diecinueve de marzo de dos mil ocho suscrita por los trabajadores y el representante de WESTERN COTTON S.A. que corre a <b>fojas ciento diez a ciento once</b> se prueba la intervención del FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL TITULAR DE LA FISCALIA DE PREVENCIÓN DE DELITO DE CAÑETE en la constatación de presuntos actos de hostilización por parte de los propietarios de la empresa demandada. De lo consignado en el ACTA FISCAL que corre en copia legalizada notarialmente suscrita por el Fiscal Adjunto Provincial Titular de la Fiscala de Prevención del Delito de Cañete, se tiene que el mismo se constituyó a local donde funciona la empresa demandada a las nueve y treinta de la mañana del día referido. En el acta se consignó que el Superintendente e Planta, Señor Giovanni Kralj Manifestó que se había producido un amotinamiento en horas de la tarde por parte de los trabajadores y por motivos de seguridad se dispuso la suspensión de labores. Dicho representante de la empresa según el acta indicó también en el acta que el abogado de la empresa manifestó que lo ocurrió no iba a afectar el ingreso de los trabajadores porque percibirían sus haberes de manera normal y que non habría ninguna represalia <b>5)</b> Del ACTA FISCAL de fecha veinte de marzo de dos mil ocho, que corre en copia legalizada notarialmente <b>a fojas ciento doce a ciento catorce</b> fluye que el FISCAL PROVINCIAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO – CAÑETE, siendo a horas diez y veinte se constituyó a la empresa demanda a solicitud de un de un grupo de trabajadores con la finalidad de prevenir presunto delito contra la seguridad pública, conforme se consignó en dicha acta, un grupo de trabajadores dela</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empresa demandada no se encontraban de acuerdo con las cartas notariales de fecha diecisiete de Marzo del dos mil ocho denominadas Cartas de Aviso de Despido por lo que expresaban su descontento. Se consignó además que se dialogó con Giovanni Krajl, superintendente de Planta quien hizo de conocimiento el descontento de los trabajadores y se le sugirió que se realice un diálogo con los representantes de los trabajadores para solucionar los problemas laborales, manifestando que se había concertado una reunión para el día veinticuatro de marzo del dos mil ocho en la ciudad de Lima a las diecisiete horas, entre los representantes de la empresa y de los trabajadores así como de sus respectivos abogados. Se dejó constancia en el acta que la empresa había suspendido sus labores el día de la diligencia y al día siguiente por ser feriado tal como se podía leer del comunicado colocado en las instalaciones. Se precisó que los trabajadores a quienes se les había cursado la carta notarial no podían ingresar a laborar hasta después de la reunión del veinticuatro de marzo de dos mil ocho en la que se trataría sobre su situación. <b>6)</b> Con el ACTA, de fecha veinticuatro de marzo de dos mil ocho a las nueve y veinticinco de la mañana, <b>que corre en copia legalizada notarialmente a fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno</b> se acredita la CONSTITUCIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON S.A. y ESTATUTO respectivo. Conforme se encuentra consignado en dicha acta la asamblea de constitución se produjo luego de hacerse convocado a una Asamblea General con más de una semana de anticipación por el comité Organizador Se consignó también que el primero de los nombrados manifestó que hacía algunas semanas un grupo numeroso de trabajadores se habían reunido con el objeto de constituirse en Sindicato en ese centro de trabajo, designándose un Comité Organizador y encargándose la elaboración de los Estatutos (Anteproyecto). Se dejó también constancia en el acta referida que los asistentes aprobaron por unanimidad la Constitución del Sindicato, la Aprobación de los estatutos y la Elección de la Junta Directiva. <b>7)</b> Del acta de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, que corre en copia certificada a <b>fojas noventa y ocho</b>, se acredita la realización de la <b>ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA WESTERN COTTONS S.A.</b> llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho. De dicho documento se desprende que sometida a votación en asamblea del Sindicato, se acordó por unanimidad lo siguiente: 1) RECHAZAR LAS MEDIDAS DE REPRESALIA DE LA EMPRESA, 2) QUE LA EMPRESA DEJE SIN EFECTO LAS CARTAS DE PRE AVISO CURSADO A LOS TRABAJADORES, 3) DESCANSO SEMANAL EN EL DÍA DOMINGO, 4) PAGO DE LA PRIMA TEXTIL, 5) MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, 6) POR EL DIALOGO FRUCTIFERO EMPRESA – SINDICATO, 6) PAGO DE UTILIDADES DEL EJERCICIO ECONÓMICO 2007 y ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, otorgándosele facultades a los dirigentes del Sindicato para la formalización y tramite de la medida de fuerza ante la empresa y la autoridad de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo. <b>8)</b> Con el documento que corre en copia legalizada a <b>fojas cien</b>, se acredita la comunicación de fecha veintiuno de marzo de dos mil ocho, dirigida a la SUB DIRECCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ZONA CAÑETE decepcionada el veinticuatro de marzo de dos mil ocho sobre la realización por parte del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES WESTERN COTTON de HUELGA INDEFINIDA DESDE EL VEINTICUATRO DE MARZO DE DOS MIL OCHO. <b>9)</b> A <b>fojas veinticinco a veintisiete</b>, corre en copia el ACTA DE PRESENCIA Y CERTIFICACIÓN DE HECHOS, elaborada por el NOTARIO HUBERT CAMACHO GALVEZ de fecha veintidós de marzo de dos mil ocho, en la que consta la certificación de la existencia de cartelones en el frontis de la Empresa Western Cotton S.A., conforme a la cual en la fecha indicada en la puerta principal de dicha empresa se encontraba colocados dos cartelones con los siguientes textos: “<i>TERMINADA LAS FIESTAS DE SEMANA SANTA SE REINICIARAN LAS ACTIVIDADES EL DIA LUNES 24 EN EL TUERNO DE LAS 07.AM LA EMPRESA</i>” y el siguiente COMUNICADO: “<i>LOS JORNALES SE PAGARAN EL DIA 24-03-08 QUE SE REINICIAN LA ACTIVIDADES LABORALES. LA EMPRESA</i>”. Asimismo, el notario dejó constancia que en la puerta principal de la empresa se encontraba un grupo de trabajadores, solicitando ser atendidos. Con dicha acta se anexo las fotografías cuyas copias aparecen insertas a fojas veintiocho a treinta de la que es posible apreciar los cartelones que fueron fijados en la puerta de la empresa y un grupo de personas, al parecer trabajadores frente del local de dicha empresa. <b>10)</b> A <b>hoja noventa y nueve</b>, corre la COMUNICACIÓN dirigida por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES WESTERN COTTON al GERENTE GENERAL de la empresa demanda de la realización de HUELGA INDEFINIDA que se iniciaba el veinticuatro de marzo de dos mil ocho a horas siete de la mañana, haciendo saber que la medida de fuerza era por la plataforma de lucha referida en la ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA WESTERN COTTON llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho. <b>11)</b> A <b>fojas ciento y uno</b> corre en copia legalizada notarialmente el ACTA DE REUNIÓN EXTRA PROCESO, llevada a cabo el veintisiete de marzo de dos mil ocho ante el despacho del conciliador y Jefe de la Zona de Trabajo de Cañete, entre los representantes de los trabajadores de la Empresa Western Cotton S.A. participando el demandante como tal asistido de GERARDO OLOTEGUI SIFUENTES en calidad de miembro de la FERDERACIÓN TEXTIL y de la otra parte en calidad de empleadora la empresa WESTERN COTTON S.A. representada por GIOVANNI KRALJ QUEZADA con su respectivo abogado, reunidos para tratar lo referente a la problemática laboral presentada entre las referidas partes. Se dejó constancia en el acta que luego de amplias deliberaciones no pudo llegarse a un acuerdo conciliatorio. <b>12)</b> A <b>fojas ciento dos</b>, corre el AUTO ZONAL N° 002-2008-MTPE/12.622 derivado del EXP. N° 002-2008-MTPE/</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>12.622-P.HG, de fecha veintiséis de marzo de dos mil ocho emitido por el JEFE DE LA ZONA REGIONAL DE TRABAJO de CAÑETE, por el que se declaró IMPROCEDENTE la comunicación de HUELGA GENERAL INDEFINIDA cursada por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES WESTERN COTTON, por el que se invocó a los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo dicha medida, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad. <b>13) A fojas ciento tres</b>, corre el escrito en que se contiene la apelación presentada el veintisiete de marzo de dos mil ocho por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTEN COTTON contra el auto zonal antes referido. <b>14) A fojas ciento cuatro</b>, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON al GERENTE GENERAL de dicha empresa, decepcionado el veintiocho de marzo de dos mil ocho, mediante el cual comunican la SUSPENSIÓN DE LA HUELGA INDEFINIDA a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento entre empresa y sindicato. <b>15) A fojas ciento cinco</b>, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON al SUB DIRECTOR DE REGISTROS SINDICALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ZONA CAÑETE, presentado el veintiocho de marzo de dos mil ocho, mediante el cual comunican la SUSPENSIÓN DE LA HUELGA INDEFINIDA a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento la empresa. <b>16) A fojas noventa y tres</b>, corre copia legalizada notarialmente de la CARTA DE PRE AVISO de despido cursada el veintiocho de marzo del dos mil ocho, conforme a la cual la empresa informa al demandante que había incurrido en falta grave tipificada en el literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR la haber realizado <b><u>abandono de trabajo por más de tres días consecutivos</u></b>, desde el lunes veinticuatro de marzo de dos mil ocho al jueves veintisiete de marzo de dos mil ocho. En la misma carta se indica que existiendo causa justa de despido al amparo de lo que establece el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se le otorgaba el plazo de seis días naturales a fin de que ejercite su derecho de defensa con relación a los cargos que se le formulan, exonerándolo de su obligación de asistir al centro de trabajo de conformidad con el misma norma referida. <b>17) A fojas ciento veintidos</b>, corre en copia legalizada notarialmente la CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA ante el REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, expedida por el JEFE REGIONAL DE TRABAJO DE CAÑETE expedida con fecha treinta y uno de marzo de dos mil ocho, conforme a la cual el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON S.A. quedó inscrito en dicho registro. <b>18) A fojas noventa y cuatro a noventa y cinco</b>, corre copia certificada notarialmente de la Carta de fecha dos de abril del año en curso, dirigida al Superintendente de Planta de la empresa demanda</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mediante la cual el demandante efectúa el descargo a la falta laboral imputada negando el cargo atribuido afirmando que los días veinticuatro al veintiocho de marzo de dos mil ocho no abandonó el trabajo sino que se entraba acatando la Huelga indefinida, medida de fuerza acordada en asamblea general trabajadores en ejercicio regular de derecho consagrado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, precisando que de conformidad con el artículo 73 del Decreto Supremo 011-97-TR la medida de fuerza no había sido declarada ilegal y mucho menos que la empresa había efectuado el requerimiento colectivo. <b>19) A fojas ciento seis,</b> corre el AUTO ZONAL N° 003-2008-MTPE 12.622 de fecha siete de abril de dos mil ocho, mediante el cual el JEFE DE LA ZONA REGIONAL DE TRABAJO DE CAÑETE declaró ilegal la HUELGA indefinida materializada a partir de las siete horas del veinticuatro de marzo de dos mil ocho por el Sindicato Unitario de Trabajadores Western Cotton. <b>20) A fojas noventa y seis a noventa y siete</b> corre copia legalizada notarialmente de la Carta Notarial de fecha siete de abril de dos mil ocho mediante la cual comunican al demandante la resolución del vínculo laboral por falta grave contemplada en el artículo 25 literal h) de Decreto Supremo N° 003-97-TR al haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas en el mes de marzo de dos mil ocho, considerando que se había configurado <b>abandono de trabajo</b>. En dicha carta <b>recepcionada el doce de abril del dos mil ocho</b> se indicó que la realización de la huelga no impide al trabajador dar aviso oportuno de las inasistencias para que puedan ser consideradas como justificadas. <b>21)</b> Con la copia certificada de la Nomina de Afiliados del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON S.A. de fecha primero de marzo de dos mil seis, que corre a <b>fojas -----</b></p> <p><b><u>Décimo Séptimo: Sobre la causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales previstas en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.-</u></b> El despido en este supuesto se da cuando la decisión del empleador de disponer el despido no obedece a causas reales y constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. El despido producido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28°, inciso 1) de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador por afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad dentro de una empresa particular en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores.-----</p> <p><b><u>Décimo Octavo: Acreditación de la afiliación del demandante al sindicato.-</u></b> Con la copia legalizada notarialmente del ACTA, de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, que corre a fojas <b>ciento diecisiete a ciento veintiuno</b> se ha acreditado, la CONSTITUCIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>WESTERN COTTON S.A. Con el patrón de afiliados que corre en copias certificadas a fojas <b>ciento treinta y nueve a ciento ochenta y ocho</b>, fluye la condición del demandante como afiliado con el numero <b>doscientos treinta y cinco</b>.--  <b>Décimo Noveno: Análisis de los documentos aportados.</b>-Jorge TOYAMA MIYA señala en relación a la valoración de las pruebas en los casos de despido nulo que: "(...) como existe una libertad en la apreciación de la prueba, el juez se encuentra obligado a realizar un análisis general y específico de cada una de las pruebas que presentan las partes laborales" por lo que recogiendo dicho criterio se pasa a analizar en primer lugar los documentos presentados que no han sido objeto de tacha (por lo que conservan su valor probatorio en atención a su calidad de documentos públicos y privados) que se refieren a continuación; <b>1)</b> Con la copia legalizada que corre a fojas <b>ciento ocho a ciento nueve</b> se acredita que el dieciocho de marzo del dos mil ocho los trabajadores de la empresa WESTERN COTTON S.A. efectuaron una petición colectiva que representaron ante al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO sustentada en lo normado en el artículo segundo numeral 20 de la Constitución del Perú, haciendo conocer entre otros los siguientes faltas incurridas su empleadora: 1) No estar registrados en libro de plantillas de salarios, 2) No acreditar los pagos semanales con boletas, 3) No cumplir con registrar a los trabajadores en el régimen de seguridad social, 4) No contar con un departamento de asistencia social y dotación de medicina entre otros, <b>2)</b> Con la constancia de recepción que corre en copia legalizada a fojas <b>ciento siete</b> se acredita que la solicitud de inspección ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO efectuada por los TRABAJADORES de la EMPRESA WESTERN COTTON S.A. fue recepcionado en la OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA del MINISTERIO DE TRABAJO <b>3)</b> Con la copia legalizada notarialmente que corre a fojas <b>ciento quince</b> corre la solicitud presentada el diecinueve de marzo del dos mil ocho por el SECRETARIO GENERAL del Sindicato de trabajadores de WESTERN COTTON S.A. y el Secretario de defensa de dicho sindicato ante el GOBERNADOR de la provincia de Cañete con el que aprueba que se dio a conocer que el martes dieciocho de Marzo de horas once de la noche, la empresa WESTERN COTTON S.A. había cortado la luz del centro de trabajo a más de doscientos servidores que correspondían del turno de las once de la noche a las siete de la mañana argumentándose ser un acto de represalia por la renuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de formación de un Sindicato por la denuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de la formación de un Sindicato por lo que se le solicitaba se constituya al Centro de Trabajo para que recomiende al representante de la empresa se abstenga de represalias. 4) Con la copia legalizada notarialmente del ACTA FISCAL de fecha diecinueve de marzo de dos mil ocho suscrita por los trabajadores y el representante de WESTERN COTTON S.A. que corre a fojas ciento diez a ciento once se prueba la intervención del FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL TITULAR DE</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>LA FISCALIA DE PREVENCIÓN DE DELITO DE CAÑETE en la constatación de presuntos actos de hostilización por parte de los propietarios de la empresa demandada. De lo consignado en el ACTA FISCAL que corre en copia legalizada notarialmente suscrita por el Fiscal Adjunto Provincial Titular de la Fiscalía de Prevención del Delito de Cañete, se tiene que el mismo se constituyó a local donde funciona la empresa demandada a las nueve y treinta de la mañana del día referido. En el acta se consignó que el Superintendente e Planta, Señor Giovanni Kralj Manifestó que se había producido un amotinamiento en horas de la tarde por parte de los trabajadores y por motivos de seguridad se dispuso la suspensión de labores. Dicho representante de la empresa según el acta indicó también en el acta que el abogado de la empresa manifestó que lo ocurrió no iba a afectar el ingreso de los trabajadores porque percibirían sus haberes de manera normal y que no habría ninguna represalia 5) Del ACTA FISCAL de fecha veinte de marzo de dos mil ocho, que corre en copia legalizada notarialmente a fojas ciento doce a ciento catorce fluye que el FISCAL PROVINCIAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO – CAÑETE, siendo a horas diez y veinte se constituyó a la empresa demanda a solicitud de un de un grupo de trabajadores con la finalidad de prevenir presunto delito contra la seguridad pública, conforme se consignó en dicha acta, un grupo de trabajadores dela empresa demandada no se encontraban de acuerdo con las cartas notariales de fecha diecisiete de Marzo del dos mil ocho denominadas Cartas de Aviso de Despido por lo que expresaban su descontento. -----</p> <p>Se consignó además que se dialogó con Giovanni Kralj, superintendente de Planta quien hizo de conocimiento el descontento de los trabajadores y se le sugirió que se realice un diálogo con los representantes de los trabajadores para solucionar los problemas laborales, manifestando que se había concertado una reunión para el día veinticuatro de marzo del dos mil ocho en la ciudad de Lima a las diecisiete horas, entre los representantes de la empresa y de los trabajadores así como de sus respectivos abogados. Se dejó constancia en el acta que la empresa había suspendido sus labores el día de la diligencia y al día siguiente por ser feriado tal como se podía leer del comunicado colocado en las instalaciones. Se precisó que los trabajadores a quienes se les había cursado la carta notarial no podían ingresar a laborar hasta después de la reunión del veinticuatro de marzo de dos mil ocho en la que se trataría sobre su situación. 6) Con el ACTA, de fecha veinticuatro de marzo de dos mil ocho a las nueve y veinticinco de la mañana, que corre en copia legalizada notarialmente a fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno se acredita la CONSTITUCIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON S.A. y ESTATUTO respectivo. Conforme se encuentra consignado en dicha acta la asamblea de constitución se produjo luego de hacerse convocado a una Asamblea General con más de una semana de anticipación por el comité Organizador Se consignó también que el primero de los nombrados manifestó que hacía algunas semanas un grupo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>numeroso de trabajadores se habían reunió con el objeto de constituirse en Sindicato en ese centro de trabajo, designándose un Comité Organizador y encargándose la elaboración de los Estatutos (Anteproyecto). Se dejó también constancia en el acta referida que los asistentes aprobaron por unanimidad la Constitución del Sindicato, la Aprobación de los estatutos y la Elección de la Junta Directiva. 7) Del acta de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, que corre en copia certificada a fojas noventa y ocho, se acredita la realización de la ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA WESTERN COTTONS S.A. llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho. De dicho documento se desprende que sometida a votación en asamblea del Sindicato, se acordó por unanimidad lo siguiente: 1) RECHAZAR LAS MEDIDAS DE REPRESALIA DE LA EMPRESA, 2) QUE LA EMPRESA DEJE SIN EFECTO LAS CARTAS DE PRE AVISO CURSADO A LOS TRABAJADORES, 3) DESCANSO SEMANAL EN EL DÍA DOMINGO, 4) PAGO DE LA PRIMA TEXTIL, 5) MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, 5) POR EL DIALOGO FRUCTIFERO EMPRESA – SINDICATO, 6) PAGO DE UTILIDADES DEL EJERCICIO ECONÓMICO 2007 y ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, otorgándosele facultades a los dirigentes del Sindicato para la formalización y tramite de la medida de fuerza ante la empresa y la autoridad de trabajo. 8) Con el documento que corre en copia legalizada a fojas cien, se acredita la comunicación de fecha veintiuno de marzo de dos mil ocho, dirigida a la SUB DIRECCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ZONA CAÑETE decepcionada el veinticuatro de marzo de dos mil ocho sobre la realización por parte del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES WESTERN COTTON de HUELGA INDEFINIDA DESDE EL VEINTICUATRO DE MARZO DE DOS MIL OCHO. 9) A hojas veinticinco a veintisiete, corre en copia el ACTA DE PRESENCIA Y CERTIFICACIÓN DE HECHOS, elaborada por el NOTARIO HUBERT CAMACHO GALVEZ de fecha veintidós de marzo de dos mil ocho, en la que consta la certificación de la existencia de cartelones en el frontis de la Empresa Western Cotton S.A., conforme a la cual en la fecha indicada en la puerta principal de dicha empresa se encontraba colocados dos cartelones con los siguientes textos: “TERMINADA LAS FIESTAS DE SEMANA SANTA SE REINICIARAN LAS ACTIVIDADES EL DIA LUNES 24 EN EL TUERNO DE LAS 07.AM LA EMPRESA” y el siguiente COMUNICADO: “LOS JORNALES SE PAGARAN EL DIA 24-03-08 QUE SE REINICIAN LA ACTIVIDADES LABORALES. LA EMPRESA”. Asimismo, el notario dejó constancia que en la puerta principal de la empresa se encontraba un grupo de trabajadores, solicitando ser atendidos. Con dicha acta se anexo las fotografías cuyas copias aparecen insertas a fojas veintiocho a treinta de la que es posible apreciar los cartelones que fueron fijados en la puerta de la empresa y un grupo de personas, al parecer trabajadores frente del local de dicha empresa. 10) A hoja noventa y nueve, corre la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>COMUNICACIÓN dirigida por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES WESTERN COTTON al GERENTE GENERAL de la empresa demanda de la realización de HUELGA INDEFINIDA que se iniciaba el veinticuatro de marzo de dos mil ocho a horas siete de la mañana, haciendo saber que la medida de fuerza era por la plataforma de lucha referida en la ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA WESTERN COTTON llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho. 11) A fojas ciento y uno corre en copia legalizada notarialmente el ACTA DE REUNIÓN EXTRA PROCESO, llevada a cabo el veintisiete de marzo de dos mil ocho ante el despacho del conciliador y Jefe de la Zona de Trabajo de Cañete, entre los representantes de los trabajadores de la Empresa Western Cotton S.A. participando el demandante como tal asistido de GERARDO OLORTEGUI SIFUENTES en calidad de miembro de la FERDERACIÓN TEXTIL y de la otra parte en calidad de empleadora la empresa WESTERN COTTON S.A. representada por GIOVANNI KRALJ QUEZADA con su respectivo abogado, reunidos para tratar lo referente a la problemática laboral presentada entre las referidas partes. Se dejó constancia en el acta que luego de amplias deliberaciones no pudo llegarse a un acuerdo conciliatorio. 12) A fojas ciento dos, corre el AUTO ZONAL N° 002-2008-MTPE/12.622 derivado del EXP. N° 002-2008-MTPE/ 12.622-PHG, de fecha veintiséis de marzo de dos mil ocho emitido por el JEFE DE LA ZONA REGIONAL DE TRABAJO de CAÑETE, por el que se declaró IMPROCEDENTE la comunicación de HUELGA GENERAL INDEFINIDA cursada por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES WESTERN COTTON, por el que se invocó a los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo dicha medida, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad. 13) A fojas ciento tres, corre el escrito en que se contiene la apelación presentada el veintisiete de marzo de dos mil ocho pr el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTEN COTTON contra el auto zonal antes referido. 14) A fojas ciento cuatro, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON al GERENTE GENERAL de dicha empresa, decepcionado el veintiocho de marzo de dos mil ocho, mediante el cual comunican la SUSPENSIÓN DE LA HUELGA INDEFINIDA a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento entre empresa y sindicato. 15) A fojas ciento cinco, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE WESTERN COTTON al SUB DIRECTOR DE REGISTROS SINDICALES DEL MISNITERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DL EMPLEO ZONA CAÑETE, presentado el veintiocho de marzo de dos mil ocho, mediante el cual comunican la SUSPENSIÓN DE LA HUELGA INDEFINIDA a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento la empresa. 16) A fojas noventa y tres, corre copia legalizada notarialmente de la CARTA DE PRE AVISO de despido cursada el veintiocho de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>marzo del dos mil ocho, conforme a la cual la empresa informa al demandante que había incurrido en falta grave tipificada en e literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR la haber realizado abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, desde el lunes veinticuatro de marzo de dos mil ocho al jueves veintisiete de marzo de dos mil ocho. En la misma carta se indica que existiendo causa justa de despido al amparo de lo que establece el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se le otorgaba el plazo de seis días naturales a fin de que ejercite su derecho de defensa con relación a los cargos que se le formulan, exonerándolo de su obligación de asistir al centro de trabajo de conformidad con el misma norma referida. 17) A fojas ciento veintidós, corre en copia legalizada notarialmente la CONSTANCIA DE NSCRIPCION AUTOMÁTICA ante el REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES SUJETOS AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, expedida por el JEFE REGIONAL DE TRABAJO DE CAÑETE expedida con fecha treinta y uno de marzo de dos mil ocho, conforme a la cual el SINDICATO ÚNICO D TRABAJADORES DE WESTERN COTTON S.A. quedó inscrito en dicho registro. 18) A fojas noventa y cuatro a noventa y cinco, corre copia certificada notarialmente de la Carta de fecha dos de abril del año en curso, dirigida al Superintendente de Planta de la empresa demanda mediante la cual el demandante efectúa el descargo a la falta laboral imputada negando el cargo atribuido afirmado que los días veinticuatro al veintiocho de marzo de dos mi ocho no abandonó el trabajo sino que se entraba acatando la Huelga indefinida, medida de fuerza acordada en asamblea general trabajadores en ejercicio regular de derecho consagrado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, precisando que de conformidad con el artículo 73 del Decreto Supremo 011-97-TR la medida de fuerza no había sido declarada ilegal y mucho menos que la empresa había efectuado el requerimiento colectivo. 19) A fojas ciento seis, corre el AUTO ZONAL N° 003-2008-MTPE 12.622 de fecha siete de abril de dos mil ocho, mediante el cual el JEFE DE LA ZONA REGIONAL DE TRABAJO DE CAÑETE declaro ilegal la HUELGA indefinida materializada a partir de las siete horas del veinticuatro de marzo de dos mil ocho por el Sindicato Unitario de Trabajadores Western Cotton. 20) A fojas noventa y seis a noventa y siete corre copia legalizada notarialmente de la Carta Notarial de fecha siete de abril de dos mil ocho mediante la cual comunican al demandante la resolución del vínculo laboral por falta grave contemplada en el artículo 25 literal h) de Decreto Supremo N° 003-97-TR al haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas en el mes de marzo de dos mil ocho, considerando que se había configurado abandono de trabajo. En dicha carta recepcionada el doce de abril del dos mil ocho se indicó que la realización de la huelga no impide al trabajador dar aviso oportuno de las inasistencias para que puedan ser consideradas como justificadas. 21) Con la copia certificada de la Nómina de Afiliados del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE WESTERN</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>COTTON S.A de fecha primero de marzo de dos mil seis, que corre a fojas ciento treinta y nueve a ciento ochenta y ocho, se verifica la relación de trabajadores afiliados a la misma, habiéndose registrado un total de cuatrocientos sesenta y nueve trabajadores, apareciendo el demandante en la relación con el numero doscientos treinta y cinco. 22) A fojas ciento noventa y tres a doscientos ocho, corre el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO edición dos mil nueve; sin embargo del mismo no consta la fecha en que fue presentado ante la Mesa de partes de la Autoridad Administrativa de trabajo como exige el artículo 4° del Desarrollo Supremo N° 003-91-TR, así como no consta en autos la fecha en que dicho reglamento haya sido puesto de conocimiento al demandante -----</p> <p><b>Vigésimo:</b> Valoración de los hechos acontecidos y medios probatorios y medios probatorios: Luego de analizar los documentos presentados que no han sido objeto de tacha (por lo que conservan su valor probatorio en atención a su calidad de documento público y privado) se tiene lo siguiente: 1) Relaciones conflictivas entre los trabajadores y la empresa demandada previstas al despido. 1.1 Mucho antes de la fecha remisión de la carta de pre aviso de despido dirigida al trabajador (veintiocho de marzo de dos mil ocho), las relaciones habidas entre los trabajadores de la empresa demandante y la entidad demandada no eran adecuadas al existir al interior en los trabajadores un malestar generalizado por la demanda de un conjunto de derecho de carácter laboral exigidos por los trabajadores de la empresa, razón por la que en fecha primero de marzo de dos mil ocho como fluye de la NOMINA DE AFILIADOS que corre fojas ciento treinta y nueve a ciento ochenta y ocho los trabajadores de Western Cotton S.A iniciaron a recabar datos y firmas de afiliados, apareciendo el demandante registrado con el numero doscientos treinta y cinco 1.2. Un indicador del malestar generalizado de los trabajadores generalizado se concretizo en la presentación de la solicitud de fecha dieciocho de marzo de dos mil ocho remitida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 1.3. En la carta remitida por el Sindicato de Trabajadores de fecha veintiuno de marzo de dos mil ocho, (recepcionada el veinticuatro de marzo de dos mil ocho, según cargo de recepción de fojas noventa y nueve ) se dio a conocer formalmente a la empresa, de la existencia del sindicato de trabajadores así como de la realización de una huelga indefinida por la “Plataforma de Lucha” que comprendían ocho puntos materia de reclamo entre los que se contenían el: “Rechazar las medidas de represalia de la empresa” y “Que la empresa deje sin efecto las cartas de pre aviso cursado a los trabajadores “.1.4. Resuelta razonable sostener que días previos a la remisión de la carta de pre aviso de despido y del despido mismo, el demandante se encontraba participando con un conjunto de trabajadores en actividades destinadas a organizarse para la Constitución del Sindicato y efectuar actos de reclamos ante la empresa. 1.5. La empresa demandada, al veinticuatro de Marzo de dos mil ocho, fecha de inicio de las inasistencias del demandante había tomado conocimiento formalmente de la existencia del sindicato</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de trabajadores y de la Huelga indefinida acordada por los mismos al comunicársele a la empresa al respecto mediante carta de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, la misma que corre a fojas noventa y nueve. 1.6. La empresa demandada conocía en los hechos de la participación del demandante y de otros trabajadores del desarrollo de actividades destinadas a construir el Sindicato de Trabajadores, en tiempo inmediato anterior antes de cursarse la carta notarial de pre aviso y de proceder luego al despido. 2) Actitudes hostiles de la empresa: 2.1. El despido estuvo precedido de actitudes o conductas del empleador que evidenciaban el propósito de impedir que los trabajadores materialicen sus reclamos pues antes de proceder al despido del demandante ejecuto actos de represión contra los trabajadores entre los que se incluye al demandante. 2.2. Uno de los actos represivos se concretizo cuando el diecinueve de marzo del dos mil ocho en horas de la madrugada, procedió a cortar la energía eléctrica a los trabajadores que se encontraba dispuestos a realizar sus labores en su respectivo turno. Este hecho a juicio de la suscrita constituye un indicio de la existencia de una conducta represiva de la empresa contra la actividad sindical subyacente 2.3. Otros indicio de la actitud represiva de la empresa fue el haber cerrado la puerta principal de acceso, no permitiendo el ingreso de los trabajadores entre los días veintidós al veinticuatro de marzo de dos mil ocho, constatado por el Notario Público y mostrado a través de las tomas fotográficas anexadas con la demanda 2.4. Un indicio más de dicha actitud fue la paralización de labores efectuada en forma unilateral por la empresa entre el diecinueve de Marzo del dos mil ocho en horas de la madrugada y el llevado a cabo entre el veintidós al veinticuatro de Marzo del dos mil ocho, que constituye un acto del empleador no permitido en nuestro ordenamiento 2.5. Se presume que dicha medida de hecho, adoptada por el empleador confluyeron con el objetivo de entorpecer o neutralizar el desarrollo de las actividades de los trabajadores en ejecución de sus acuerdos sindicales, y se consideran actos de hostilidad del empleador. 3) Actitudes de la empresa demandada. 3.1. La empresa demandada conocía en los hechos, la causa de la inasistencia a laborar del demandante entre los días veinticuatro al veintisiete de marzo de dos mil ocho pues no le era desconocido que el indicado como trabajador se encontraba participando de la Huelga de Trabajadores 3.2. No resultaba exigible por la empresa la comunicación individual que debía hacer el trabajo para solicitar permiso para inasistir a laborar antes de participar de la Huelga pues no existe en la legislación laboral nacional norma que lo establezca ni el plazo que tenga el trabajador para hacerlo 3.3. El empleador no motivo adecuadamente su decisión de despedir al trabajador. En la CARTA NOTARIAL DE PRE AVISO DE DESPIDO, al demandante se le imputo como falta el haber incurrido en ABANDONO DE TRABAJO POR MAS DE TRES DIAS CONSECUTIVOS, tipificada en el literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97- TR, lo que no resulta coherente con lo expresado en el penúltimo párrafo de dicha carta se señala que: “La comisión de las faltas graves</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cometidas, constituyen causas justas de despido (...) se le otorga el plazo de (06) días naturales a fin de que ejercite su derecho de defensa con relación a los cargos que se formula (...).". Pues se advierte que en dicha carta se refiere en principio a que trabajadores había incurrido en una falta grave pero no en la comisión de una pluralidad de faltas que justifiquen su despido. 3.4. En la CARTA NOTARIAL DEL DESPIDO, se refirió que: "Mediante Carta Pre-Aviso de despido (...) se le informo que (...) no ocurrió a realizar las labores en su Centro de Labores, inasistiendo en forma consecutiva sin justificación razonable (...)" por lo que se imputo haber incurrido en la falta grave: "por haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas durante el mes de marzo de 2008 configurando abandono de trabajo" señalando que el hecho de encontrarse en huelga no suspendía su obligación de dar aviso al empleador sobre la inasistencias en que iba a incurrir. 3.6 Del contenido de dichas comunicaciones se tiene que la empresa incurrió en imprecisiones e incoherencias al formular el cargo por el cual el trabajador debía efectuar su descargo, si se tiene que en principio se le imputo ABANDONO DE TRABAJO, para después despedirlo por AUSENCIAS INJUSTIFICADAS, máxime como se ha visto en los considerados precedentes ambos son supuestos distintos que requieren asimismo requisitos específicos para su configuración 3.7. No se ha acreditado que la empresa haya cursado comunicación requiriendo al trabajador su permanencia o que se le reintegre al puesto laboral al que específicamente se encontraba asignado, es decir no le constituyo en mora a fin de evitar la ruptura en forma unilateral de la relación contractual ni lo íntimo en la forma fehaciente a que reanude sus tareas. 3.8. Tampoco se ha acreditado que la empresa demandada le haya otorgado al trabajador demandante plazo para reintegrarse a laborar. 3.9. El aviso de despido del demandante se produjo a los siete días posteriores a la fecha de constitución del sindicato y a los veintidós días de este hecho se procedió al despido 3.10. La carta de pre aviso de despido dirigida por la demandada era similar al de las cartas de pre aviso simultáneas que fueron remitidas por la empresa a todos los trabajadores que venían impulsando la formación del sindicato de trabajadores a quienes se les imputo la misma FALTA que la demandante, que se lleva a la convicción de que la empresa realizo un despido masivo de trabajadores 3.11. La decisión de conclusión del vínculo laboral adoptada por la empresa no fue un hecho aislado que haya sido impuesto solo al demandante por haber incurrido en falta grave por inasistencia a laborar por cuanto no solo a él se le había cursado carta de pre aviso de despido en los días previos e inmediatamente después de la constitución del sindicato y de la comunicación de la huelga indefinida e inclusive posteriores a la presentación de reclamo ante el Ministerio de Trabajo. 4) Desproporcionalidad e irrazonabilidad del despido 4.1. El despido del trabajador como sanción dispuestas por la entidad demandada, no se considera adecuado si, se tiene en cuenta que el hecho imputado al trabajador en la carta de pre aviso de despido objetivamente no</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>correspondía ser calificado como falta grave que genere despido sino como una fracción que solo hubiera dado lugar una sanción disciplinaria de menor gravedad 4.2. Dentro de las medidas disciplinarias que pudieron haberse aplicado estarían la amonestación verbal, la amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones, por lo que la medida de despido resulta desproporcionada. 4.3. La medida de despido como sanción al trabajar adoptada por la empleadora se considera desproporcionada e irrazonable por haberse aplicado al trabajador la más grave de las medidas laborales sancionatorias más aún se tiene en cuenta que no consta que la empresa haya ponderado si el trabajador había incurrido anteriormente en otras faltas o si era reincidente en la misma que se le atribuyo. 4.4. Si se tiene en cuenta lo normado en el artículo 33 del Reglamento de Trabajo por la misma empresa, según el cual: “En las sanciones disciplinarias que imponga LAEMPRESA se tomara en cuenta las circunstancias, los antecedentes del trabajador, obrado siempre con equidad y buena fe”, puede derivarse que la sanción de despido aplicada al trabajador no se sujetó a los principios de buena fe al no tenerse en cuenta las circunstancias en que se produjo su inasistencia al no atender la condición personal del trabajador, ni los antecedentes disciplinarios del mismo. 4.5. La empresa demandada no ha adoptado una conducta adecuada en el proceso por cuanto al ser requerida para presentar la constancia de la presentación del Reglamento Interno ante la mesa de parte de la Autoridad Administrativa y de la recepción de dicho Reglamento por parte del demandante, no cumplió con lo requerido por el Juzgado para esclarecer la realidad de los hechos relacionados con el despido, con lo que ha demostrado falta de colaboración para lograr la finalidad de los medios probatorios con arreglo al artículo 282 del Código Procesal Civil. 5) Actitud del trabajador 5.1. El demandante en su condición de trabajador al participar en los reclamos y concretamente en la huelga no tuvo voluntad alguna de concluir su vínculo laboral con la empresa sino por lo contrario mantenerlo pues lo que pretendía era sé de cumplimiento a determinado derecho laborales, lo que supone la vigencia de su vínculo laboral con la empresa demandada. 5.1. En la carta de descargo dirigida por el trabajador a la empresa demandada que corre a fojas noventa y cuatro a noventa y cinco, el demandante dijo que los días veinticuatro, veinticinco, veintiséis, veintisiete y veintiocho de marzo de dos mil ocho, no había abandonado el trabajo sino que se encontraba acatando la medida de fuerza acordada en asamblea general de trabajadores en ejercicio regular de un derecho consagrado en la Constitución Política del Perú 5.3. En forma inmediata a que el demandante tuvo conocimiento de la declaración de ilegalidad de la huelga, en observancia de lo dispuesto por la autoridad de trabajo y con el ánimo de lograr un acuerdo con la empresa el Sindicato de Trabajadores depuso su actitud y el demandante se dispuso a retomar a laborar 5.4. En todo caso, con relación a la conducta del trabajador, debe tenerse presente como ha señalado BLANCAS BUSTAMANTE, que: “la demanda de nulidad centrara el debate procesal en la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ilicitud de la decisión del empleador y no en la conducta o, más exactamente en la culpabilidad, del trabajador a quien se atribuye una infracción laboral “.<sup>16</sup>. -----</p> <p><b><u>Vigésimo Primero:</u></b> Nexa causal entre el motivo alegado para el despido y la causa real del despido La CARTA DE PRE AVISO DE DESPIDO del veintiocho de marzo de dos mil ocho (notificada el veintinueve de marzo de dos mil nueve ) fue cursada a los siete días de haberse constituido el Sindicato de Trabajadores al cual se afilio el demandante y a los cuatro días de iniciada la huelga de trabajadores en el que participo el demandante con lo que se cumple el requisito de inmediatez referido. El despido del demandante efectuado mediante carta de fecha siete de abril de dos mil ocho (notificada el quince de abril de dos mil ocho) se produjo a los veinticinco días posteriores a la fecha en que se constituyó el Sindicato y a los veintidós días después de que se le comunico a la empresa la iniciación de la huelga indefinida (veinticuatro de marzo del dos mil ocho) por lo que existe un lapso razonable de tiempo para establecer el nexa causal entre estos hechos y el despido, de tal modo que implica que uno motivo al otro<sup>17</sup>, máxime si se tiene en cuenta que el demandante fue despedido por la empresa conjuntamente con otros trabajadores afiliados al Sindicato en el periodo comprendido entre el treinta y uno de marzo al quince de abril de dos mil ocho-----</p> <p><b><u>Vigésimo Segundo:</u></b> Acreditación de la causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales prevista en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.- Al respecto debe tenerse en cuenta que la aplicación de la causal de despido nulo por dicha causal conforme a reiterada jurisprudencia se encuentra condicionada a: 1) La existencia de un sindicato, por lo menos de formación, supuesto que en el presente caso se da pues el Sindicato de Trabajadores de Western Cotton se encontraba en formación los días previos al despido del demandante. 2) Que, la actividad sindical, consista en la Participación de acciones de defensa de acciones de defensa de los intereses económicos de los trabajadores de la empresa en que trabajo o de un sector, exponer ideas asumir iniciativas dirigidas al mejoramiento de la organización y bienestar de sus integrantes entre otros, todo lo cual está comprendido dentro de los alcances de la última parte del inciso a) del artículo veintinueve del Decreto Supremo cero cerotresnoventisiete –TR, norma que diferencia la afiliación a un sindicato con la de la actividad sindical como aparece del tenor de la primera parte del referido inciso, consecuentemente, para la actividad sindical, tampoco es indispensable pertenecer a un sindicato, ni menos ser representante de los trabajadores a que se refiere el inciso b) del mismo artículo. En el caso, el demandante al participar en actos previos a la constitución del Sindicato, con el objeto de defender derechos e intereses económicos como trabajadores realizo actividades Sindical.-----</p> <p><b><u>Vigésimo Tercero:</u></b> Luego del análisis y valoración de los hechos suscitados y acreditados estando a los medios probatorios, al conjunto de indicios y sucedáneos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que incluye las presunciones judiciales<sup>18</sup> llevan a considerar que la causa alegada para el despido del trabajador como fue el haber incurrido en Falta Grave no existió. Se ha probado en autos hechos que demuestran que el sindicato de Trabajadores de Western Cotton S.A. se encontraba en formación así como que a la fecha del despido del demandante otros trabajadores también fueron despedidos conjuntamente con el demandante bajo la imputación de Falta Grave sustentado en los mismos hechos atribuidos al demandante. De todas las anteriores premisas precedentes resulta razonable afirmar que el demandante días previos a su despido había venido participando en actividades sindicales en su condición de trabajador, por lo que el motivo del despido ocurrido el doce de abril de dos mil ocho fue encubierto <sup>19</sup> y al no obedecer a causas reales no puede entenderse sino como un acto de represalia de la empresa demandada que tuvo el propósito de impedir que el demandante desarrolle sus actividades sindicales y que constituye un acto unilateral y discriminatorio de la empresa. Con lo expuesto precedentemente han quedado resueltos los puntos segundo fijado como controvertido. Consecuentemente, dado que el despido del demandante no tuvo causa justa, y tuvo como motivación real el afectar el ejercicio de sus actividades y derechos sindicales, habiéndosele lesionado al trabajador el derecho constitucional a la sindicalización y a la participación en actividades sindicales el despido resulta nulo por lo que corresponde ampararse la demanda.-----</p> <p><b><u>Vigésimo Cuarto:</u></b> Sobre el despido por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes El despido en este supuesto desconoce el derecho del trabajador de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que comete sin que ello constituya una falta sancionable. En tal sentido, el inciso c), del Artículo 5° del Convenio 158° OIT establece que no podrá constituir causa. Justificada para la terminación de la relación de trabajo “presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes”. <sup>20</sup> -----</p> <p><b><u>Vigésimo Quinto:</u></b> La queja, reclamo o proceso al que se refiere el inciso c), del artículo 29 del D. S. N° 003-97-TR hace referencia al incumplimiento o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo o sus derechos fundamentales.-----</p> <p><b><u>Vigésimo Sexto:</u></b> Criterios a tener en cuenta para determinar si el despido se produjo por haber presentado una queja o haber participado en un proceso contra el empleador. Siguiendo los criterios establecidos en la Casación. N° 1363-2005-Lima, El Peruano, 28/02/2007, para la configuración del despido nulo por causal prevista en el artículo 29 inciso c) del D.S. N° 003-97-TR deben tenerse en cuenta los siguientes: a) Que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa; b) Que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el acto del despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio termino el vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; y c) Que, el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador.-----</p> <p><b>Vigésimo Octavo:</b> No acreditación de la causal de nulidad de despido prevista en el inciso c) del artículo 29 del Derecho Legislativo N° 728: que el demandante fue despedido por haber presentado una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Si bien es cierto se evidencia que la queja referida fue materializada y formalizada ante sede administrativa en el presente caso, el supuesto de hecho que configura esta causal no se da por cuanto del contenido del documento presentado ante el MINISTERIO DE TRABAJO el dieciocho de marzo del año en curso, puede apreciarse que en la relación de trabajadores que aparecen suscribiéndolo no aparece consignado el nombre del demandante. Con lo expuesto precedentemente han quedado resuelto los puntos tercero y quinto como controvertidos.-----</p> <p><b>Vigésimo Noveno:</b> No habiéndose acreditado el supuesto de hecho para configurarse la causal alegada por la que se ha producido el despido con arreglo a lo normado en el artículo 27 inciso 3 de la ley 26636, la pretensión de declaración de nulidad de despido por dicha causal corresponde desestimarse.-----</p> <p><b>Trigésimo:</b> Consecuencias de la nulidad de despido. Habiéndose concluido en la existencia de la nulidad de despido consecuentemente corresponde disponer reposición del demandante a su puesto habitual de labores, que la empresa demandada proceda al pago de sus remuneraciones devengadas que venía percibiendo, desde la fecha de su despido tomando como referencia el monto señalado en la demanda, así como corresponde ordenarse que la demandada realice los depósitos por COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS, demandados a la entidad bancaria correspondiente con los INTERESES LEGALES que se determinaran en ejecución de sentencia con arreglo a lo normado en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Derecho Legislativo N° 728. -----</p> <p>Por estos fundamentos y de conformidad con la normalidad invocada así como en obstrucción de lo previsto en los artículos I, II Y III del Título Preliminar, 30 y 48 de la Ley Procesal del Trabajo.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014

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 del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Nulidad de Despido; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01-Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014.1999-608-0-0100-J-CI-54, Distrito Judicial de Lima, 2014.**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>FALLO:</b> -----</p> <p><b>DECLARANDO:</b> -----</p> <p>PRIMERO: INFUNDADA la demanda que corre, a fojas cuarenta y tres a cincuenta y uno; interpuesta por LEANDRO CARRASCO HUILLCAPUMA en el extremo que petitiona la NULIDAD DE DESPIDO Por la causal prevista en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 -----</p> <p>SEGUNDO: FUNDADA la demanda que corre a fojas cuarenta y tres a cincuenta y uno interpuesta por LEANDRO CARRASCO HUILLCAPUMA en el extremo que petitiona la NULIDAD DE DESPIDO por la causal prevista en el inciso a) de artículo 29 del Decreto Legislativo N°728 -----</p> <p>TERCERO: En consecuencia DECLARO NULO el despido efectuado por la empresa WESTERN COTTON S.A, contra el demandante mediante carta notarial recepcionada el quince de abril de dos mil ocho y ORDENO que la demanda WESTERN COTTON S.A. dentro del plazo de veinticuatro horas cumpla con REPONER. a: LEANDRO CARRASCO HUILLCAPUMA en el puesto en que venía desempeñándose o uno afín; así como con pagar las remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la reposición efectiva, con los intereses legales correspondientes que se liquidaran en ejecución de sentencia así como que realice los depósitos por COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS a la entidad bancaria correspondiente con los INTERESES LEGALES que se determinaran en ejecución de sentencia, salvo que opte por la INDEMNIZACION establecida en el artículo 38 del Texto Único Ordenado del</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple</b></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) (Si cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple/</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p>										

	Decreto Legislativo N° 728; CON COSTAS Y COSTOS. NOTIFIQUENSE.	<p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>											
<b>Descripción de la decisión</b>		<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>				<b>X</b>							<b>10</b>

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014

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 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; también evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.



**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Nulidad de Despido; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014.**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva 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 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p><b>Introducción</b></p> <p>PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE SALA CIVIL</p> <p>----- Exp.Nro.2008-0025-LA Laboral: Nulidad de Despido</p> <p>Cañete, nueve de noviembre del año dos mil nueve.- VISTOS: Viene en grado apelación 1) La Sentencia de fecha seis de marzo del dos mil nueve que resuelve: Primero: INFUNDADA la demanda que corre, fojas 43 a 51; interpuesta por Leonardo Carrasco Huillcapuma en el extremo de peticiona la Nulidad de despido por la casual prevista en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.-Segundo: FUNDADA la demanda que corre a fojas 43 a 51 interpuesta por Leonardo Carrasco Huillcapuma en el extremo que peticiona la NULIDAD DE DESPIDO por la causal prevista en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728. 2) La Resolución Doce (Auto) del 20 de Febrero del 2009, de fojas 222 a 224, venida sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida, que Declara Infundado el pedido de la Empresa Western Cottons S.A de dejar sin efecto el requerimiento contenido en la Resolución Once de fecha treinta de enero del dos mil nueve.</p> <p>ANTECEDENTES.- Identificación de las partes y objeto del petitorio.-Mediante escrito presentando el doce de Mayo del dos mil ocho, que corre a fojas 43 a 51, Leandro Carrasco</p>	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: <i>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</i></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). No cumple</i></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento</i></p>			X								

	Huillcapuma interpuesto demanda contra Western Cotton S.A. sobre Nulidad de Despido por la causal prevista en los incisos a) y c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97- TR con el objeto de que se le repongan su puesto habitual de labores, con el pago de sus remuneraciones que se devenguen, el depósito de CTS desde la fecha de su despido hasta su reposición efectiva, más interés legales, pagos de costas y costos al haber sido despedido por la demanda. Fundamenta su demanda en que: 1) Mantuvo su vínculo laboral con la empresa demandada en calidad de obrero, desempeñándose como electricista desde el dieciséis de Junio del dos mil seis hasta el once de abril del dos mil ocho y fue despedido mediante CARTA NOTARIAL de la fecha siete abril del dos mil ocho, (notificada el quince de abril del dos mil ocho) imputándole haber incurrido en FALTA GRAVE al haber realizado ABANDONO DE TRABAJO por más de tres días consecutivos desde el Lunes veinticuatro de Marzo al Jueves Veintisiete de Marzo del dos mil ocho, sin embargo afirma que fue despedido en represalia por haber participado y promovido la denuncia antes las autoridades competentes y por haber fomentado la constitución de la organización del sindicato unitario de Trabajadores de Western Cotton S.A., por lo que afirma que su despido es nulo.-	de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar <b>Si cumple</b>  5. Evidencia <b>claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>											
<b>Postura de las partes</b>		1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b>  2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación. Si cumple</b>  3. <b>Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación. Si cumple</b>  4. <b>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante. No cumple</b>  5. Evidencia <b>claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>				<b>X</b>						<b>7</b>	

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014

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: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad, sin embargo 1) identifica a las partes, y los aspecto del proceso no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; se evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, mientras que de otro punto 2) Evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Nulidad de Despido; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014.**

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]						
<b>Motivación de los hechos</b>	<p>Y CONSIDERANDO:                      PRIMERO: Que, a fojas 258/263 Western Cotton S.A. interpone recurso de apelación contra la resolución número catorce de fecha doce de marzo del dos mil nueve, a fin de que sean elevados al Superior Jerárquico sea Revocada declarándose infundada la demanda con expresa condena de costas y costos. Fundamenta la recurrida en que a) La A quo en el considerando séptima señala que en los casos de nulidad de despido por presunto actos del empleador que afectan la libertad sindical o su ejercicio, resulta difícil aportar medios de prueba indubitables, por lo basta que el demandante aporte un indicio razonable que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato por su participación en actividades sindicales, para que la carga de la prueba se invierta al empleador. b) Asimismo en el considerando octavo, noveno y décimo señale que como la nulidad de despido no se presume ni se deduce, el juez puede exigir medios probatorios que releven de manera segura la ocurrencia del despido o los motivos para lo cual utiliza los indicios como medios sucedáneos de los medios probatorios. c) También acude que el demandante no presenta ninguna prueba que acredite que ha sido despedido por haber constituido el sindicato, manifestando que la constitución se produjo después de habersele cursado la carta de pre aviso al trabajador, más aún cuando, la empresa demanda tomó conocimiento. d) Que la postura adoptada por la magistrada contraviene el artículo 37 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral.                      SEGUNDO: El despido nulo es el que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se produce con vulneración de derechos fundamentales de la persona humana y libertades públicas del trabajador. El artículo 29 del Decreto Legislativo 728, establece que es nulo el</p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> (<i>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).</i>)<b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (<i>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.</i>)<b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados</i>)</p>											<b>X</b>					

	<p>despido que tenga por motivo: a)La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. c)Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°.</p> <p>TERCERO: El artículo 37° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: "Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos" lo que resulta acorde con lo preceptuado en el inciso 3 del artículo 27 de la Ley Procesal del Trabajo 26636, por lo que en el presente proceso, corresponde al actor probar la existencia del despido y su nulidad, acreditando la existencia de un nexo causal entre el motivo discriminatorio y el despido.</p> <p>CUARTO: El artículo 31del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas señala que están amparado por el fuero sindical: a) los miembros de los sindicatos en formación desde la presentación de la solicitud de riesgo y hasta tres meses después, b) los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delgados de las secciones sindicales. (...). El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente los siguientes objetivos: Estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros y el Mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Se debe tener en cuenta que nuestra legislación establece como principales fines y funciones para los sindicatos en el ámbito de la legislación privada de: a).-Representar al Conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva; b)Representar o defender a sus miembros a su solicitud, en las controversias o reclamaciones de carácter individual.</p> <p>QUINTO: En autos se verifica que la relación laboral se encuentre acreditada, por cuanto, lo ha admitido la demanda al absolver la demanda así como también lo concierne a la fecha de cese de la relación laboral. No habiéndose cuestionado nada en relación a los datos remunerativos del trabajador, se entiende también que la entidad demandada ha admitido como cierto lo manifestado en la demanda por el demandante en el sentido que venía percibiendo una remuneración mensual de 600.00 nuevos soles, más 30% de bonificación nocturna, asignación familiar, dos gratificaciones anuales de treinta jornales cada una. Con la boleta de pago que corresponde al mes de noviembre del Dos mil siete, que corre en original a fojas 92 extendida por la demanda, se verifica que el demandante registra como fecha de ingreso el dieciséis de Junio del dos mil seis, que se desempeñó como electricista, y que percibía un ingreso neto de 653.90 nuevos soles mensuales.</p> <p>SEXTO: Queda desvirtuado los argumentos del apelante con relación a los indicios</p>	<p><i>probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>QUINTO: En autos se verifica que la relación laboral se encuentre acreditada, por cuanto, lo ha admitido la demanda al absolver la demanda así como también lo concierne a la fecha de cese de la relación laboral. No habiéndose cuestionado nada en relación a los datos remunerativos del trabajador, se entiende también que la entidad demandada ha admitido como cierto lo manifestado en la demanda por el demandante en el sentido que venía percibiendo una remuneración mensual de 600.00 nuevos soles, más 30% de bonificación nocturna, asignación familiar, dos gratificaciones anuales de treinta jornales cada una. Con la boleta de pago que corresponde al mes de noviembre del Dos mil siete, que corre en original a fojas 92 extendida por la demanda, se verifica que el demandante registra como fecha de ingreso el dieciséis de Junio del dos mil seis, que se desempeñó como electricista, y que percibía un ingreso neto de 653.90 nuevos soles mensuales.</p> <p>SEXTO: Queda desvirtuado los argumentos del apelante con relación a los indicios</p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><b>3. Las razones se orientan a</b></p>					<b>X</b>					<b>20</b>

<p>toda vez que en el caso de autos, a las pruebas aportadas y hechos valorados, se tiene que el demandante se ausento a prestar servicios para la empresa demandada por cuatro días, no puede sostenerse que dicha inasistencia evidenciaban el ánimo del trabajador de concluir su vínculo con la empresa y atendiendo a una definición doctrinaria estricta del término abandonada de trabajo y a los requisitos que se exigen para que este se configuró el supuesto de abandono de trabajo. En tal sentido, de la interpretación más favorable al trabajador que puede efectuarse del artículo 25, literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, siguiendo los conceptos doctrinarios, se lleva a conducir que no se dieron los elementos para proceder al despido del trabajador por abandono de trabajo, alegada por la empleadora como causa del despido del demandante. Tampoco, se dieron los requisitos para que se configure la inasistencia injustificada por cuanto como se desprende del texto de dicha norma, en este supuesto se requiere que el periodo de inasistencias se haya producido por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario y siempre que se hayan aplicado previamente sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones, lo que en el caso analizado no se dieron.</p> <p>SEPTIMA: De acuerdo a los hechos previos que produjeron el despido laboral del demandante, la empleadora no podría presumir una voluntad manifestada del trabajador de concluir el vínculo por lo que la ausencia del demandante a laborar no se configuro como un abandono de trabajo. Lo que si puede presumir válidamente que ante la exigencia masiva del cumplimiento de derecho laboral, las gestiones del Sindicato de Trabajadores del cual el demandante era participantes desde el punto de vista del empleador debían ser restringidas o suprimidas siendo estratégico disponer el despido del indicado como trabajador. En este orden, la condición del demandante de afiliado sindical fue decisiva para que la empresa decida dar por concluido el vínculo laboral con el mismo, siendo este motivo real del despido y no el abandono de trabajo alegado, que además como se ha determinado no se configuró.</p> <p>OCTAVO: De este modo, se determina objetivamente que la inasistencia al trabajo por parte del demandante no constituyo falta grave que pueda considerarse causa justa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, y en todo caso no era suficiente para dar lugar al despido efectuado por la demanda, existiendo un conjunto de pruebas que llevan a determinar que el despido del demandante fue aparentemente motivo por causa de abandono de trabajo.</p> <p>NOVENO: La causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales prevista en el artículo 29 inciso a) del Decreto Legislativo Nro. 728, si bien es cierto, esto se da cuando la decisión del empleador de disponer el despido no obedece a causas reales y constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. El despido producido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o haber participado en</p>	<p><b>respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencian claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28°, inciso 1) de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad dentro de una empresa particular en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores.</p> <p>DECIMO: En autos se verifica que los documentos presentados que no han sido objeto de tacha (por lo que conservan su valor probatorio en atención a su calidad de documentos públicos y privado) que se refieren a continuación: 1) Con la copia legalizada que corre a fojas 108 a 109 se acredita que el dieciocho de marzo del dos mil ocho los trabajadores de la empresa WESTERN COTTON S.A efectuaron una petición colectiva que presentaron ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sustentada en lo normado en el artículo segundo numeral 20 de la Constitución Política del Perú, haciendo conocer entre otros las faltas incurridas por su empleadora el de: a) No estar registrados en Libro de Planillas de Salarios, b) No acreditar los pagos semanales con boletas, c) no cumplir con registrar a los trabajadores en el régimen de seguridad social, d) No contar con un departamento de asistencia social y dotación de medicina entre otros, 2) Con la constancia de recepción que corre en copia legalizada a fojas 107 se acredita la solicitud de inspección ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectuada por los Trabajadores de la Empresa Western Cotton S.A. 3) Con la copia legalizada notarialmente que corre a fojas 115 obra la solicitud presentada el diecinueve de marzo del dos mil ocho por el Secretario General y el Secretario de defensa del Sindicato de Trabajadores de Western Cotton S.A. ante el Gobernador de la Provincia de Cañete con el que prueba que se dio a conocer que el martes dieciocho de Marzo a horas once de la noche, la empresa demandada había cortado la luz del centro de trabajo a más de 200 servidores que correspondían del turno de las once de la noche a siete de la mañana argumentando ser un acto de represalia por la denuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de la formación de un Sindicato por lo que se le solicitaba se constituya al Centro de Trabajo para que recomiende al representante de la empresa se abstenga de represalias. 4) Con la copia legalizada notarialmente del Acta Fiscal de fecha diecinueve de marzo del dos mil ocho suscrita por los trabajadores y el representante de Western Cotton S.A. que corre a fojas 110 a 111 se prueba la intervención del Fiscal Adjunto Provincial de la Fiscalía de Prevención de Delito de Cañete en la constatación de presuntos actos de hostilización por parte de los propietarios de la empresa demanda. 5) Del Acta Fiscal de fecha de marzo del dos mil ocho, que ocurre en copia legalizada notarialmente a fojas 112 a 114 fluye que el Fiscal provincial de prevención de Delito de Cañete, a las diez horas con veinte minutos se constituyó a la empresa demandada a solicitud de un grupo de trabajadores con la finalidad de prevenir presunto delitos contra la seguridad Publica,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por cuanto un grupo de trabajadores de la empresa demandad no se encontraban de acuerdo con las cartas notariales de fecha diecisiete de Marzo del dos mil ocho denominadas cartas de aviso de despido por lo que expresaban su descontento. 6) Con el Acta, de fecha veintiuno de Marzo del dos mil ocho a las nueve horas con veinticinco de la mañana, que corre en copia legalizada notarialmente a fojas 117 a 121 se acredita la Constitución y Estatuto del Sindicato Unitario de Trabajadores de Western Cotton S.A. 7) Del acta de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, que corre en copia certificada a fojas 98, se acredita la realización de la Asamblea Extraordinaria del Sindicato Unitario de Trabajadores de Western Cotton llevada a cabo el veintiuno de marzo del dos mil ocho. 8) Con el documento que corre en copia legalizada a fojas 100, se acredita la comunicación de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, dirigida a la Sub Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Zona Cañete recepcionada el veinticuatro de marzo del dos mil ocho sobre la realización por parte del Sindicato de la huelga indefinida desde el veinticuatro de marzo del dos mil ocho. 9) A fojas 25/27, corre en copia el Acta de presencia y Certifica de hechos, elaborada por el Notario Hubert Camacho Galvez de fecha veintidós de marzo del dos mil ocho, en la que consta la certificación de la existencia de cartelones en el frontis de la Empresa Western Cotton S.A., en la puerta principal de dicha empresa se encontraba colocados dos cartelones con los siguientes textos: “terminada las fiestas de semana santa se reiniciarán las actividades el día lunes 24 en el turno de las 07. a.m. la empresa” y el siguiente comunicado: “los jornales se pagarán el día 14-03-08 que se reinician la actividades laborales la empresa”, 10) A fojas 90, corre la comunicación dirigida por el Sindicato al gerente general de la empresa demandada de la realización de HUELGA INDEFINIDA que se iniciaban el veinticuatro de marzo del dos mil ocho a horas siete de la mañana, haciendo saber que la medida de fuerza era por la plataforma de lucha referida en la asamblea Extraordinaria del Sindicato Unitario de Trabajadores de Western Cotton llevada a cabo el veintiuno de marzo del dos mil ocho. 11) A fojas 101 corre en copia legalizada notarialmente el acta de reunión extra proceso, llevada a cabo el veintisiete de marzo del dos mil ocho ante el despacho del conciliador y Jefe de la Empresa Western Cotton S.A. 12) A fojas 102, corre el AUTO ZONAL N° 002-2008-MTPE/12.622 deriva del Exp. N° 002-2008-MTPE/ 12.622-P.HG, de fecha veintisiete de marzo del dos mil ocho emitido por el jefe de la Zona Regional de Trabajo de Cañete, por el que se declaro improcedente la comunicación de huelga general indefinida cursada por el Sindicato Unitario de Trabajadores Western Cotton S.A. 13) A fojas 103, corre el escrito en que se contiene la apelación presentada el veintisiete de marzo del dos mil ocho por el Sindicato Unitario de Trabajadores Western Cotton S.A. contra el auto zonal antes referido. 14) A fojas 104, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el sindicato al gerente general de dicha empresa, recepcionado el veintiocho de marzo del dos mil ocho, mediante el cual comunican la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>suspensión de la huelga indefinida a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento entre empresa y sindicato. 15) A fojas 105, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Western Cotton S.A. al Sub Director de Registros Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Zona Cañete, presentado el veintiocho de marzo del dos mil ocho, mediante el cual comunican la suspensión de la huelga indefinida a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento la empresa. 16) A fojas 93, corre copia legalizada notarialmente de la carta de pre aviso cursada el veintiocho de marzo del dos mil ocho, conforme a la cual la empresa informa al demandante que había incurrido en falta grave tipificada en el literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR al haber realizado abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, desde el Lunes veinticuatro al jueves veintisiete de marzo del dos mil ocho. 17) A fojas 122, corre en copia legalizada notarialmente la Constancia de Inscripción Automática ante el Registro de Organizaciones Sindicales sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, expedida por el Jefe Regional de Trabajo de Cañete con fecha treinta y uno de marzo del dos mil ocho, con el cual el Sindicato Único de Trabajadores de Western Cotton S.A. quedo inscrito en dicho registro. 18) A fojas 94/95, corre copia certificada notarialmente de la Carta de fecha dos de abril del año en curso, dirigida al Superintendente de Planta de la empresa demandada mediante la cual el demandante efectúa el descargo a la falta laboral imputada negando el cargo atribuido afirmando que los días veinticuatro al veintiocho de marzo del dos mil ocho no abandono el trabajo sino que se encontraba acatando la Huelga Indefinida. 19) A fojas 106, corre el Auto Zonal N° 003-2008-MTPE712.622 de fecha siete de abril del dos mil ocho, mediante el cual el Jefe de la Zona Regional de Trabajo de Cañete declaró ilegal la huelga indefinida materializada a partir de las siete horas de veinticuatro de marzo del dos mil ocho por el Sindicato Unitario de Trabajadores Western Cotton S.A. 20) A fojas 96/97 corre copia legalizada notarialmente de la Carta Notarial de fecha siete de abril del dos mil ocho, mediante la cual comunican al demandante la resolución del vinculo laboral por la falta grave contemplada en el artículo 25 literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR al haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas en el mes de marzo del dos mil ocho, considerando que se había configurado abandono de trabajo. 21) Con la copia certificada de la Nomina de Afiliados del Sindicato Único de trabajadores de Western Cotton S.A. de fecha uno de marzo del dos mil seis, que corre a fojas 139 a 188, se verifica la relación de trabajadores afiliados a la misma habiéndose registrado un total de 479 trabajadores, apareciendo el demandante en la relación con el numero 235. 22) A fojas 193 a 208, corre el Reglamento Interno de Trabajadores edición dos mil siete, presentado por la entidad demandada con escrito de fecha dieciséis de enero del dos mil nueve; sin embargo del mismo no consta la fecha en que fue presentado ante la Mesa de Partes de la Autoridad Administrativa de Trabajo como exige el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-91.TR, así como no consta en autos la fecha en que dicho reglamento haya sido puesto de conocimiento al demandante.</p> <p>DECIMO PRIMERO: Que, luego de analizar los documentos presentados y valorar los hechos se tiene lo siguiente: 1) Relaciones conflictivas entre los trabajadores y la empresa demandada previas al despido: a) Que, mucho antes de la fecha remisión de la carta de pre aviso de despido dirigida al trabajador (veintiocho de marzo del dos mil ocho), las relaciones habidas entre los trabajadores de la empresa demandante y la entidad demandada no eran adecuadas al existir al interior en los trabajadores un malestar generalizado por la demanda de un conjunto de derechos de carácter laboral exigidos por los trabajadores de la empresa, razón por la que con fecha uno de marzo del dos mil ocho como fluye de la nómina de afiliados que corre a fojas 139 a 188 los trabajadores de Western Cotton S.A. iniciaron a recabar datos y formas de afiliados, apareciendo el demandante registrado con el número 235 b) un indicador del malestar generalizado de los trabajadores generalizado se concretizó en la presentación de la solicitud de fecha dieciocho de marzo de dos mil ocho remitida al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. c) La carta remitida por el Sindicato de Trabajadores de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, (recepcionada el veinticuatro de marzo del dos mil ocho, según cargo de recepción de fojas 99) se dio a conocer formalmente a la empresa, de la existencia del Sindicato de Trabajadores así como de la realización de una huy de proceder luego a la huelga indefinida por la “Plataforma de Lucha” que comprendían ocho puntos materia de reclamo. d) Resulta razonable sostener que días previas a la remisión de la carta de pre aviso de despido y del despido mismo, el demandante se encontraba participando con un conjunto de trabajadores en actividades destinadas a organizarse para la Constitución del Sindicato y efectuar actos de reclamos ante la empresa. e) La empresa demanda había tomado conocimiento formalmente de la existencia del sindicato de trabajadores y de la huelga indefinida el veinticuatro de Marzo del dos mil ocho, fecha en que se dio inicio a las inasistencias del demandante. La empresa demandada conocía de los hechos de la participación del demandante y de otros trabajadores del desarrollo de actividades destinadas a constituir el Sindicato de Trabajadores, en tiempo inmediato anterior antes de cursarse la carta notarial de pre aviso y de proceder luego al despido la empresa demandada, al veinticuatro de Marzo de dos mil ocho, fecha de inicio de las inasistencias del demandante. 2) Actitudes hostiles de la empresa: a) El despido estuvo precedido de actitudes o conductas del empleador que evidenciaban el propósito de impedir que los trabajadores materialicen sus reclamos, antes de proceder al despido del demandante ejecuto actos de represión contra los trabajadores entre los que se incluye al demandante. b) Uno de los actos represivos se concretizo cuando el 19 de marzo del 2008 en horas de la madrugada, procedió a cortar la energía eléctrica a los trabajadores que se encontraban dispuestos a realizar sus labores en su respectivo turno. c) Otra prueba de la actitud represiva de la empresa</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fue el haber cerrado la puerta principal de acceso, no permitiendo el ingreso de los trabajadores entre los días veintidós al veinticuatro del dos mil ocho. d) Una prueba más de dicha actitud fue la paralización de labores efectuada en forma unilateral por la empresa entre el diecinueve de Marzo del dos mil ocho en horas de la madrugada y el llevado a cabo entre el veintidós al veinticuatro de Marzo del dos mil ocho, que constituye un acto del empleador no permitido en nuestro ordenamiento e) Se presume que dichas medidas de hecho, adoptadas por el empleador confluyeron con en el objetivo de entorpecer o neutralizar el desarrollo de las actividades de los trabajadores en ejecución de sus acuerdos sindicales, y se consideran actos de hostilidad del empleador. 3) Actitud de la empresa demandada. a) La empresa demandada conocía de los hechos, la causa de la inasistencia a laborar del demandante entre los días veinticuatro al veintisiete de marzo del dos mil ocho, pues no le era desconocido que el indicado trabajador se encontraba participando de la Huelga de Trabajadores, b) No resultaba exigible por la empresa la comunicación individual que debía hacer el trabajador para solicitar permiso para inasistir a laborar antes de participar en la huelga, no existe en la legislación laboral nacional norma que lo establezca ni el plazo que tenga el trabajador para hacerlo. c) El empleador no motivó adecuadamente su decisión de despedir al trabajador. En la carta notarial de pre aviso de despido, al demandante se le imputó como falta el haber incurrido en ABANDONO DE TRABAJO por más de tres días consecutivos, tipificada en el literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que no resulta coherente con lo expresado en el penúltimo párrafo de dicha carta. Se advierte que en dicha carta se refiere en principio a que el trabajador había incurrido en una falta grave pero no en la comisión de una pluralidad de faltas que justifiquen su despido. d) En la Carta Notarial de despido, se refirió que: "Mediante Carta Pre- Aviso de despido (...) se le informa que (...) no concurrió a realizar las labores en su Centro de Labores, inasistiendo en forma consecutiva sin justificación razonable (...)" por lo que se le imputó haber incurrido en falta grave: "por haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas durante el mes de marzo de dos mil ocho configurando abandono de trabajo," señalando que el hecho de encontrarse en huelga no suspendía su obligación de dar aviso al empleador sobre las inasistencias en que iba a incurrir. e) Del contenido de dichas comunicaciones se tiene que la empresa incurrió en imprecisiones e incoherencias al formular el cargo por el cual el trabajador debía efectuar su descargo, se tiene, que en principio se le imputó abandono de trabajo, para después despedirlo por ausencias injustificadas, máxime como se ha visto en los considerandos precedentes ambos son supuestos distintos que requieren asimismo requisitos específicos para su configuración, f) No se ha acreditado que la empresa haya cursado comunicación requiriendo al trabajador su permanencia o que se reintegre al puesto laboral al que específicamente se encontraba asignado, es decir no le constituyó en mora a fin de evitar la ruptura en forma</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>unilateral de la relación contractual ni lo intimó en forma fehaciente a que reanude sus tareas. g) Tampoco se ha acreditado que la empresa demandada le haya otorgado al trabajador demandante plazo para reintegrarse a laborar. h), El aviso de despido del demandante se produjo a los siete días posteriores a la fecha de constitución del sindicato y a los veintidós días de este hecho se procedió al despido. i) La carta de pre aviso de despido dirigida por la demandada era similar al de las cartas de pre aviso simultáneas que fueron remitidas por la empresa a todos los trabajadores que venían impulsando la formación del sindicato de trabajadores a quienes se les imputó la misma falta que al demandante, lo que lleva a la convicción de que la empresa realizó un despido masivo de trabajadores. j) La decisión de conclusión del vínculo laboral adoptada por la empresa no fue un hecho aislado que haya sido impuesto sólo al demandante por haber incurrido en falta grave por inasistencia a laborar por cuanto no sólo a él se le había cursado carta de pre aviso de despido en los días previos e inmediatamente después de la constitución del sindicato y de la comunicación de la huelga indefinida e inclusive posteriores a la presentación de reclamo ante el Ministerio de Trabajo. 4) Desproporcionalidad e irrazonabilidad del despido a) El despido del trabajador como sanción dispuesta por la entidad demandada, no se considera adecuado si, se tiene en cuenta que el hecho imputado al trabajador en la carta de pre aviso de despido objetivamente no correspondía ser calificado como falta grave que genere despido sino como una infracción que solo hubiera dado lugar una sanción disciplinaria de menor gravedad b) Dentro de las medidas disciplinarias que pudieron haberse aplicado estarían la amonestación verbal, la amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones, por lo que la medida de despido resulta desproporcionada. c) La medida de despido como sanción al trabajador adoptada por la empleadora se considera desproporcionada e irrazonable por haberse aplicado al trabajador la más grave de las medidas laborales sancionatorias más aún se tiene en cuenta que no consta que la empresa haya ponderado si el trabajador había incurrido anteriormente en otras faltas o si era reincidente en la misma que se le atribuyó. d) Si se tiene en cuenta lo normado en el artículo 33 del Reglamento de Trabajo elaborado por la misma empresa, según el cual: “En las sanciones disciplinarias que imponga LA EMPRESA se tomara en cuenta las circunstancias, los antecedentes del trabajador, obrando siempre con equidad y buena fe”; puede derivarse que la sanción de despido aplicada al trabajador no se sujetó a los principios de buena fe al no tenerse en cuenta las circunstancias en que se produjo su inasistencia al no atender la condición personal del trabajador, ni los antecedentes disciplinarios del mismo. e) La empresa demandada no ha adoptado una conducta adecuada en el proceso por cuanto al ser requerida para presentar la constancia de la presentación del Reglamento Interno ante la mesa de parte de la Autoridad Administrativa y de la recepción de dicho Reglamento por parte del demandante, no cumplió con lo requerido por el Juzgado para esclarecer la realidad de los hechos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>relacionados con el despido, con lo que ha demostrado falta de colaboración para lograr la finalidad de los medios probatorios con arreglo al artículo 282 del Código Procesal Civil. 5) Actitud del trabajador: a) El demandante en su condición de trabajador al participar en los reclamos y concretamente en la huelga no tuvo voluntad alguna de concluir su vínculo laboral con la empresa sino por lo contrario mantenerlo pues lo que pretendía era que se dé cumplimiento a determinados derechos laborales, lo que supone la vigencia de su vínculo laboral con la empresa demandada. b) En la carta de descargo dirigida por el trabajador a la empresa demandada que corre a fojas 94 a 95, el demandante dijo que los días 24, 25, 26, 27 y 28 de marzo del dos mil ocho, no había abandonado el trabajo sino que se encontraba acatando la medida de fuerza acordada en asamblea general de trabajadores en ejercicio regular de un derecho consagrado en la Constitución Política del Perú. c) En forma inmediata a que el demandante tuvo conocimiento de la declaración de ilegalidad de la huelga, en observancia de lo dispuesto por la autoridad de trabajo y con el ánimo de lograr un acuerdo con la empresa el Sindicato de Trabajadores depuso su actitud y el demandante se dispuso a retornar a laborar d) En todo caso, con relación a la conducta del trabajador, debe tenerse presente que: "la demanda de nulidad centrará el debate procesal en la ilicitud de la decisión del empleador y na en la conducta a, más exactamente en la culpabilidad, del trabajador a quien se atribuye una infracción laboral".</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Con respecto a la causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales prevista en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 se debe tener en cuenta que la aplicación de la causal de despido nulo por dicha causal conforme a reiterada jurisprudencia se encuentra condicionada a: 1) La existencia de un sindicato, por lo menos en formación, supuesto que en el presente caso se da, en donde el Sindicato de Trabajadores de Western Cotton se encontraba en formación los días previos al despido del demandante. 2) Que, la actividad sindical, consista en la participación de acciones de defensa de los intereses económicos de los trabajadores de la empresa en que trabajó o de su sector, exponer ideas, asumir iniciativas dirigidas al mejoramiento de la organización y bienestar de sus integrantes entre otros, todo lo cual está comprendido dentro de los alcances de la última parte del inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo 003- 97 -TR, norma que diferencia la afiliación a un sindicato con la de la actividad sindical como aparece del tenor de la primera parte del referido inciso, consecuentemente, para la actividad sindical, tampoco es indispensable pertenecer a un sindicato, ni menos ser representante de los trabajadores a que se refiere el inciso b) del mismo artículo. En el caso, el demandante al participar en actos previos a la constitución del Sindicato, con el objeto de defender derechos e intereses económicos como trabajador realizó actividad Sindical.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DECIMO TERCERO: Luego del análisis y valoración de los hechos suscitados y acreditados estando a los medios probatorios, al conjunto de pruebas que llevan a considerar que la causa alegada para el despido del trabajador como fue el haber incurrido en Falta Grave no existió. Se ha probado en autos hechos que demuestran que el Sindicato de Trabajadores de Western Cotton S.A. se encontraba en formación así como a la fecha de despido del demandante otros trabajadores también fueron despedidos conjuntamente con el demandante bajo la imputación de Falta Grave sustentado en los mismos hechos atribuidos al demandante. De todas las anteriores premisas precedentes resulta razonable afirmar que el demandante a días previos a su despido había venido participando en actividades sindicales en su condición de trabajador, por lo que el motivo del despido ocurrido el doce de abril del dos mil ocho fue encubierto y al no obedecer a causas reales no puede entenderse sino como un acto de represalia de la empresa que tuvo el propósito de impedir que el demandante desarrolle sus actividades sindicales demandada que constituye un acto unilateral y discriminatorio de la empresa. Consecuentemente, dado que despido del demandante no tuvo causa justa, y tuvo como motivación real el afectar la estructura organizada del Sindicato a la que pertenece y el ejercicio de sus actividades y derechos sindicales, habiéndosele lesionado al trabajador el derecho constitucional a la sindicalización y a la participación en actividades sindicales el despido resulta nulo por lo que corresponde confirmar la sentencia. DECIMO CUARTO: Con respecto al despido por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes en este supuesto se desconoce el derecho del trabajador de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa sin que ello constituya una falta sancionable. En tal sentido, el inciso c), del Artículo 5° del Convenio 158° OIT establece que no podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo “presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o recurrir ante las autoridades administrativas competentes” La queja, reclamo o proceso al que se refiere el inciso c), del artículo 29 del D. S. N° 003-97-TR hace referencia al y incumplimiento o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo o sus derechos fundamentales.</p> <p>DECIMO CUARTO: Siguiendo los criterios establecidos en la Casación. N° 1363-2005-Lima, El Peruano, 28/02/2007, para la configuración del despido nulo por la causal prevista en el artículo 29 inciso c) del D.S. N° 003-97-TR deben tenerse en cuenta los siguientes: a) Que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa; b) Que el acto del despido se produzca con a posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de plazo tan cercano que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio término el vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; y c) Que, el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador. Además para que proceda el despido por esta causal la queja o reclamo tiene que ser administrativa o judicial y previa a la demanda, así como tiene que haber sido planteada ante la Autoridad competente (que puede ser administrativa o judicial) debiéndose acreditar que aquella se encuentra precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.</p> <p>DECIMO QUINTO: Si bien es cierto se evidencia que la queja referida fue materializada y formalizada ante sede administrativa en el presente caso, el supuesto de hecho que configura esta causal no se da por cuanto del contenido del documento presentado ante el MINISTERIO DE TRABAJO el 18 de marzo del año en curso, puede apreciarse que en la relación de trabajadores que aparecen suscribiéndolo no aparece consignado el nombre del demandante y no habiéndose acreditado el supuesto de hecho para configurarse la causal alegada por la que se ha producido el despido con arreglo a lo normado en el artículo 27 inciso 3 de la Ley Nro. 26636, la pretensión de declaración de nulidad de despido por dicha causal corresponde desestimarse.</p> <p>DECIMO SEXTO: Llegando a la conclusión en la existencia de la nulidad de despido, consecuentemente corresponde disponer la reposición del demandante a su puesto habitual de labores, que la empresa demandada proceda al pago de sus remuneraciones devengadas que venía percibiendo, desde la fecha de su despido tomando como referencia el monto señalado en la demanda, así como corresponde ordenarse que la demandada realice los depósitos por compensación por tiempo de servicios demandados a la entidad bancaria correspondiente con los intereses legales que se determinarán en ejecución de sentencia con arreglo a lo normado en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 .</p> <p>DECIMO SEPTIMO: Asimismo viene en apelación la resolución número doce de fecha veinte de febrero del dos mil nueve, obrante a fojas 222/224 que resuelve: Primero.- Declarar INFUNDADO el pedido de la Empresa Western Cotton S.A. de dejar sin efecto el requerimiento contenido en la resolución diez de fecha treinta de enero del dos mil nueve, (...),(...). Fundamenta la misma en que. 1.- la empresa demandada no ha cuestionado ni apelado la resolución número ocho, mediante la cual la señora jueza ordenó la actuación de los medios probatorios de oficio. 2) Asimismo aduce que los derechos constitucionales informan a todo el ordenamiento legal y deben ser respetados no sólo en los casos de nulidad de despido sino en todo tipo de procesos judiciales y que uno de esos derechos constitucionales que alega en la resolución número once es el derecho del debido proceso. 3) Que los requerimiento efectuados por la señora jueza en la resolución Ocho que fueron materia de solicitud por parte de la emplazada probatorios de oficio ni son documentos que guarden</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>relación con los puntos controvertidos de la presente causa, 4) Que con respecto a la frase que la empresa demandada ha expresado a través de su representante legal la cual dice así: “En consecuencia, nos resulta sumamente extraño, irregular, desproporcionado y arbitrario (..), y que ha ofendido a la señora Jueza, es una opinión personal, sustentada en los fundamentos del escrito de fecha trece de Febrero del año en curso y en el presente escrito, que por nuestra parte no se le ha faltado el respeto a la autoridad judicial, pues solo expusimos lo que nuestra parte opina, lamentando que la señora jueza se haya sentido ofendida y aludida por dicha frase.</p> <p>DECIMO OCTAVO: Con respecto a la apelación de la resolución doce se aprecia que el cuestionamiento deriva de la resolución ocho de fecha diecinueve de diciembre del dos mil ocho, mediante la cual la A quo ordeno como medios probatorios de oficio que la parte demandante presente Sindicato Único de Trabajadores de Western Cotton y que la parte demandada presente el Reglamento interno de trabajo de la Empresa Western S.A. Sin embargo, se debe tener en cuenta que los medios probatorios de oficio tienen el carácter de ser inimpugnables conforme lo establece el artículo 28 de la Ley Procesal de Trabajo Nro. 26636, en este sentido, no pueden ser objeto de impugnación por ninguna de las partes. Que todo juzgador tiene independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, conforme lo establece el artículo 139 inciso 2 de la Constitución del estado, está facultado para actuar los medios probatorios de oficio que considere conveniente a fin de la verdad de los hechos afirmados y obtener mayor convicción al momento de resolver.</p> <p>DECIMO NOVENO: Que en el caso materia de litis, al tratarse de una pretensión de nulidad de despido, la decisión judicial no sólo concierne al interés individual del demandante, sino que trasciende al interés público por cuanto se encontraría presuntamente afectados derechos constitucionales. Ello exige al juzgador actuara los medios necesarios para esclarecer los hechos controvertidos y emitir decisiones con arreglo a ley. Siendo ello así, queda desvirtuada la afirmación de la entidad demandada de que los documentos solicitados no guardan relación con los hechos materia del proceso, pues solo el juez será quien determine la actuación de determinados medios probatorios de oficio, por lo que debe confirmarse la resolución número doce.</p> <p>VIGESIMO: Con respecto a las frases utilizada por parte de la emplazada en su escrito de fojas 220/221 el cual manifiesta “En consecuencia, nos resulta sumamente extraño, irregular, desproporcionado y arbitrario” (...), la abogada y apoderada de la parte demandada Arabell Ventura Rodríguez no ha tenido en cuenta que la norma establece que las partes están obligadas a actuar con sujeción a los deberes de probidad, lealtad y buena fe, conforme lo estipula el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, asimismo están obligados a guardar respeto a la autoridad judicial por cualquier frase o alusión que comprometa la imparcialidad e independencia del magistrado debe ser suprimida y sancionadas.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014

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: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; 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. 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><i>ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p>											
<b>Descripción de la decisión</b>		<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>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</b></p>				<b>X</b>							<b>10</b>

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014

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 **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; se evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Nulidad de Despido; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014.**

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	10	[9 - 10]	Muy alta					40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
							X		[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							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					
							X		[3 - 4]	Baja					

									[1 - 2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014**

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

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre Nulidad de Despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014.**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Nulidad de Despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					37	
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos								[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X			[13 - 16]						Alta
		Descripción de la decisión					X			[9- 12]						Mediana
							X			[5 -8]						Baja
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia						10	[1 - 4]	Muy baja						
							X			[9 - 10]						Muy alta
		Descripción de la decisión					X			[7 - 8]						Alta
							X			[5 - 6]						Mediana
							[3 - 4]	Baja								

									[1 - 2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° **00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014**

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

**LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Nulidad de Despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01- Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2014; fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: mediana y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.**



## **4.2. Análisis de los resultados**

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido del expediente N° 2008 – 025-801-JM-LA-01 perteneciente al Distrito Judicial de Cañete –Lima, fueron de rango muy alta y muy alta esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 7 y 8).

### **En relación a la sentencia de primera instancia**

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue por el Segundo Juzgado Mixto de Cañete, Porque en esta Jurisdicción no hay Juzgado especializado en los Laboral, en virtud a lo establecido en la resolución Administrativa Numero Noventiocho-tres-P-CSJCÑ/PJ de fecha dos de Diciembre del dos mil tres, emitida por la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cañete, que ha precisado que el Juzgado Mixto de Cañete, es competente para el conocimiento de de los procesos en materia laboral (...), corresponde a este juzgado el conocimiento de la presente causa. Por lo que el Poder Judicial a través del Juzgado Mixto de Cañete sentencia, cuya resolución judicial su calidad fue de rango **muy alta**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 7)

De determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 1, 2 y 3).

### **Dónde:**

**1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta.** Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

En la introducción se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explicita y

evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.

Respecto a estos hallazgos, de la parte expositiva se evidenció que cumple con las exigencias normativas previstas en las normas del artículo 119 y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil; como refiere Espinoza (2010), la parte expositiva “(...) debe indicar la fecha, lugar y hora en que se la dicta, la individualización de las partes procesales y la competencia del juez o tribunal. A continuación se enuncian las pretensiones (...), junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan, procurando ofrecerlos con lógica y en forma objetiva; de otro punto de vista también aporta Froilán Tavares (Citado por Escuela nacional para la Magistratura), indico que se debe indicar el nombre del órgano que lo realiza ya que “es un corolario de que la sentencia es un acto procesal emitido por el órgano jurisdiccional en nombre del Estado, o lo que es lo mismo, de que es un acto de voluntad estatal”, la cual cumple la sentencia de primera instancia emitida.

Asimismo, pudo observarse, la descripción del proceso, se ha citado los actos procesales más relevantes, lo que permite inferir que el juzgador responsable de la causa, examinó los actuados, materializando con ello el Principio de Dirección del Proceso previsto en el Art II de Código Procesal Civil; todo esto para encaminar sobre el debido proceso como sustenta (Ramos, 2010) “debido proceso y la tutela jurisdiccional, significa que los justiciables gozan de amplias garantías en la tramitación de sus procesos, con pleno ejercicio de su derecho de defensa, cuya dirección se encuentra a cargo del juez, el mismo que debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, respetando los principios de inmediación, economía y celeridad procesales, evitando las desigualdades; que la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial, que es además autónomo en lo político, administrativo, económico, disciplinario e independiente en lo jurisdiccional; que nadie puede ser desviado de la jurisdicción señalada por la ley, ni sometido a procedimiento distinto o juzgado por órganos jurisdiccionales de excepción”.

De otro punto de vista, en lo que respecta a la postura de las partes, la sentencia explicitó las pretensiones planteadas por ambas partes, dejando clara los puntos a resolver, aproximándose a lo que expone Según Ranilla (s.f.) explica que “La pretensión procesal (...) supone la misma manifestación, pero hecha ante un órgano jurisdiccional competente, tercero destinatario imparcial, al que se le solicita inicie y dirija la composición de un proceso y emita a favor del pretensor un pronunciamiento favorable en su oportunidad. Rioja (2011), menciona que (...) pretensión viene a ser aquel deseo o intención que tiene una persona de conseguir una cosa. Procesalmente la pretensión bien a constituir la declaración hecha por el sujeto ante el juez aún de que esta le haga valer frente a su contraparte, (...), respectivamente.

Este hallazgo, puede estar revelando que hubo una adecuada disposición por parte del magistrado de cumplir con las formalidades aplicables en la elaboración de la sentencia, en lo que respecta a la parte expositiva, puesto que registra los datos indispensables para orientarse que tal sentencia, pertenece o corresponde a tal proceso, como asegurando su comprensión, indicando de dónde emerge, cuál es el asunto, a quienes comprende un proceso específico, de tal forma que si se observa analíticamente la sentencia, éste documento por su forma y su estructura se distingue de las otras piezas procesales.

## **2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango Muy alta**

Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, que fueron de rango Muy Alta y Muy Alta, respectivamente (Cuadro 2).

En, la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos y circunstancias que se dan por probadas o improbadas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y la máxima de la experiencia, y la claridad.

En, la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian 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 evidencia claridad.

En esta parte de las Resoluciones Judicial se debe tener en cuenta que la importancia, de esta parte radica en los medios y los hechos que se expresa para confirmar y demostrar un hechos justiciable, por lo que también se determina los fundamento jurídicos, cuyos elemento servirán para determinar un razonamiento justo, y una motivación del hecho aplicable, como lo expresa el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, explica sobre la importancia de la motivación y la relevancia de los hechos, también en el numeral 122 del Código Procesal Civil, párrafo. 3, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Porque de acuerdo a De acuerdo a Ticona (s.f.) “La motivación de la sentencia justa exige necesariamente las tres modalidades (...) A) El Juez tiene el deber constitucional de motivar la sentencia que expide, pero no con cualquier motivación o justificación. Tampoco su deber es motivar con argumentos razonables o aceptables, sino que creemos que el deber radica en exponer las razones certeras de hecho y de derecho, que van a sustentar la decisión de manera objetiva y razonablemente justa. Esto quiere decir que esta parte se debe presentar no siempre plantear los hechos si no explicar el derecho que contempla los hechos que se expresan, por lo fundamenta explícitamente lo que es nulidad y para esto le da cabida a explicar que es la carga probatoria porque como se conoce en materia laboral “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos” lo que resulta acorde con lo preceptuado en el inciso del artículo 24 de la Ley Procesal de Trabajo. Por lo que en el presente proceso, corresponde al actor probar la existencia del despido y su nulidad, acreditando la existencia de un nexo causal entre el motivo discriminatorio y el despido.

Por lo que la Prueba para Alsina (1962) “se usa para designar: 1) Los distintos medios

ofrecidos por las partes o recogidos por el Juez en el curso del proceso, y así se habla por ejemplo de prueba testimonial o instrumental; 2) La acción de probar, y así se dice que al actor corresponde la prueba de su demanda y al demandado la de su defensa; y, 3) La convicción producida en el Juez por los medios aportados”. Este juega un papel imprescindible la cual se viene sustentando en esta parte considera, se desmembrar y se explica el derecho, si se configura en los hechos aquí se sustentan si lo aplicado es correcto o no.

En parte considerativa se explica los hechos, y se motiva a través de ello el verdadero derecho, por que como se sustenta en la sentencia en esta parte hubo mala interpretación o utilización de la palabra “Abandono de trabajo”, por lo que se sustenta la interpretación doctrinaria sobre el abandono y se diferencia de falta injustificada. Mas aun aparte de determina el mal concepto se llega a verificar a través de los medio de prueba que el demandado actuó por represalias, porque según los medio fue después de afiliarse al sindicato que el demandante curso carta de despido.

Esta parte sustenta, no simplemente los hechos y derecho, si no fundamenta la interpretación de las normas, y de palabras jurídicas así mismo usa jurisprudencia para determinar su raciocinio.

**3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de muy alta** Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En, la aplicación del principio de correlación, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado, y la claridad; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil; y el pronunciamiento que evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del delito atribuido al sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del agraviado, y la claridad.

Al analizar el razonamiento de esta sentencia, se debe entender el valor que tiene “el principio de congruencia, el juzgador no debe omitir, alterar o exceder las peticiones contenidas en el proceso que resuelve. La inobservancia del principio podría dar lugar a decisiones (...) ultra petita, extra petita y citrapetita. Es nula la sentencia, si en la parte considerativa del fallo no fluye que se haya precisado los fundamentos de hecho y derecho por los cuales desestima la pretensión (Expediente N° 41899, pág. 296).

En esta sentencia se debe puntualizar que en su parte considerativa fundamenta su razonamiento y la diferencia de términos, como también la mala aplicación de norma; y define congruentemente la validez de la pretensión por motivo de los medios probatorio. Las cuales demuestran las acciones que se fundamentaron en los hechos.

### **En relación a la sentencia de segunda instancia**

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue la Primera Juzgado Mixto de Cañete del Distrito Cañete de Lima y su calidad fue de rango **muy alta**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 8)

De determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 4, 5 y 6).

### **Dónde:**

**1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta.** Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron

de rango mediana y alta, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad, sin embargo 1) identifica a las partes, y los aspecto del proceso no se encontró.

De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; se evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, mientras que de otro punto 2) Evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

Sustentado el principio de la pluralidad de instancia como lo normativa la Constitución Política del Perú en el art. 139 en el inc. 6, la Ley 26636 (Derogada), y el Código Procesal Civil en su art. 138; como se expresa que “acorde con el principio de congruencia, el juzgador no debe omitir, alterar o excederlas peticiones contenidas en el proceso que resuelve. La inobservancia del principio podría dar lugar a decisiones doctrinalmente denominadas ultra petita, extra petita y citrapetita. Es nula la sentencia, si en la parte considerativa del fallo no fluye que se haya precisado los fundamentos de hecho y derecho por los cuales desestima la pretensión” (Expediente N° 41899, pág. 296).

Aquí, sin embargo en la parte expositiva no se individualiza a las partes, como lo expresa Espinoza (2010), la parte expositiva “(...) debe indicar la fecha, lugar y hora en que se la dicta, la individualización de las partes (...)”, crea orden y forma más rápida de entender, pero si precisa los antecedente coherentemente, por lo que se califico como alta.

## **2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango Muy alta**

Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, que fueron de rango Muy Alta y Muy Alta, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; 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.

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.

Acá en su consideración debemos mencionar que, la sala solo revisa la aplicación e interpretación de la norma, la cual sostiene los fundamentos tanto como doctrina y jurisprudencia de primera instancia, por lo que confirma la sentencia.

**3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de muy alta** Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; se evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente,

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el



derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

La sentencia es confirmada, por los parámetros y medios que recurrió el juzgado Mixto, ya que la sentencia se fundó por los hechos que se probaron.

## **V. CONCLUSIONES**

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, en el expediente N° **00025-2008-0-0801-JM-LA-01-Distrito Judicial de Cañete – Lima**, fueron de muy alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

### **Respecto a la sentencia de primera instancia**

Fue emitida por el Segundo Juzgado Mixto de Cañete, donde se resolvió: declara fundada la nulidad de despido, por el motivo de la causal del inciso a) de artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728, la cual es participación de actividades sindicales, que se demuestra, sin embargo infunda por la causal de inciso a) de artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728, que refiere a participar en proceso en contra de la empleado. Además expresa que debe pagar las costas y costo, y pagar el salario que hasta la fecha debería percibir, más los intereses legales.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

### **1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta.**

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la claridad y

explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.

**2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, 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: muy alta y muy alta, respectivamente.

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad.

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

**3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta.**

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; también evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

### **Respecto a la sentencia de segunda instancia**

Fue emitida por la Sala Civil, del Distrito Judicial de Cañete, donde se resolvió: confirmar la sentencia de primera instancia en todos sus extremos, ella revisa la decisión y revisa de acuerdo a los medios probatorios, ya que no fueron impugnado en primera instancia, y llega a determinar que la determinación fue probada de acuerdo a los medios, porque el empleador probó fehacientemente que su despido fue por represalia, de estar realizando actividades sindicales.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

#### **4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta.**

En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad, sin embargo 1) identifica a las partes, y los aspecto del proceso no se encontró.

De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; se evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, mientras que de otro punto 2) Evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

**5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta.**

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; 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.

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.

**6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta.**

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; se evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

## Referencias bibliográficas

- Aguilar, G. (2005). El ABC del Derecho Procesal civil. Lima – Perú: Editorial EGACAL. Tercera Edición
- Alfaro, R. (2007). Teoría General del Derecho Procesal Constitucional. Arequipa – Perú: Editorial ADRUS
- Alsina, H. (1962). Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Buenos Aires: Editorial Soc. Anón. Tomo I, Segunda Edición
- Alvarado, A. (1989). Introducción al estudio del derecho procesal. Santa Fe. Editorial Rubinzal Culzoni. Tomo I
- Alzamora, M. (s.f.). Derecho Procesal Civil “Teoría General del Proceso”. Lima – Perú: Ediciones EDDIL. Octava Edición
- Angeludis, C. (s.f.). Evolución del derecho de acción. Lima - Perú: Facultad de derecho de la Universidad Católica del Perú
- Anónimo. (2014). Derecho Procesal Laboral. Recuperado de: [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_procesal\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_procesal_laboral)
- Anónimo. (s.f.). La Jurisdicción. Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/derechocomparado/73/art/art6.pdf>
- Arce, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú - Desafío y deficiencias. Lima – Perú: Editorial Palestra.
- Atienza, M. (2006). El Derecho como Argumentación. Barcelona: Editorial Areli
- Avendaño, J. L. (1998). La Valoración Razonada de la Prueba. Lima - Perú: En la Revista Peruana de Derecho Procesal (T. II).
- Bacre, A. (1986). Teoría general del Proceso. Buenos Aires: Editorial Abeledo Perrot. Tomo I
- Bacre, A. (1992). Teoría General del Proceso. Buenos Aires: Editorial Abeledo – Perrot. Tomo III
- Bernardis, L. M. (1995). Las garantías del debido proceso. Lima – Perú: Cuzco Editores
- Blancas, C. (2006). El Despido En El Derecho Laboral Peruano. Lima: 2da Edición
- Rodríguez. (citado por Buen, N. y Morgado, E., 1997). Instituciones de derecho del trabajo y de la Seguridad Social. México: Editorial Academia Iberoamericana

del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y UNAM

- Cabanellas, G. (1981). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Argentina: Editorial Eliasta S.R.L
- Cabrera, G. (s.f.). Motivación de las Resoluciones Judiciales. Lima. Recuperado de: [http://www.teleley.com/articulos/art\\_gilmac4.pdf](http://www.teleley.com/articulos/art_gilmac4.pdf)
- Carnelutti, F. (1982). Estructura de la prueba “La prueba civil”. Buenos Aires - Argentina. Ediciones Depalma. Segunda Edición
- Carrión, J. (2000). Tratado de derecho procesal civil. Lima: Editorial jurídica GRIJLEY
- Casación Peruana, N° 1308-2001 - Callao
- Castro, M. (1926). Curso de Procedimientos Civiles. Buenos Aires: Biblioteca Juridica. Tomo Primero
- Chero, F. (2011). Tipos de procesos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos88/tipos-procesos-nueva-ley-procesal-del-trabajo-na-29497/tipos-procesos-nueva-ley-procesal-del-trabajo-na-29497.shtml#ixzz33sjaVbFT>
- Chiovenda, G. (1977). Principios de Derecho Procesal Civil. Madrid –España: Revista de Derecho Privado. Tomo I y II
- Chiovenda, G. (1989).Instituciones Del Derecho Procesal Civil. México: Editorial Cardenas. 3 volumen
- Chirinos. (2012). La constitución lectura y comentada. Lima – Perú: Editorial Rodhas SAC. 6ta edición
- Colomer, I. (citando a Nieto, 2000). El arbitrio judicial. Barcelona: Editorial Ariel
- Constitución Política del Perú 1993
- Cordón, J. C. (2012). Motivación Judicial: exigencia constitucional. Guatemala: Revista INFOCC Corte de Constitucionalidad.
- Couture, E. (1979): Fundamentos del derecho procesal civil. Buenos Aires: Editorial Roque Depalma. 3ra edición
- Couture, E. (1958). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editorial Roque Depalma.
- Delgado, R. (2004). Las Pruebas en el Proceso Penal Venesolano. Venezuela: Editores Vadell Hermanos.

- Devis, H. (1981). Teoría General de la Prueba Judicial. Buenos Aires – Argentina: T. I (5° Ed). Víctor P. de Zavalia
- Devis, H. (1985). Teoría General del Proceso. Buenos Aires: Editorial Universidad S.R.L. Tomo II
- Devis, H. (1984). Teoría General del Proceso. Buenos Aires – Argentina: Editorial Universidad SRL. Tomo I
- Díaz, C. (s.f.). La fijación de puntos controvertidos en el Proceso Civil. Revista Jurídica Cajamarca. Recuperado de: <http://www.derechoycambiosocial.com/rjc/Revista10/proceso.html>
- Escuela Nacional para la Magistratura. (2002). El Razonamiento Judicial Aplicado a la Correcta Estructuración de la Sentencia II. República Dominicana.
- Espinosa Cueva, Carla. (2010). Teoría de la Motivación de las Resoluciones judiciales y jurisprudencia de casación y electoral. Ecuador. Recuperado de: <http://www.tce.gob.ec/jml/bajar/teoriadelamotivacion.pdf>
- Expediente N° 41899. Jurisprudencia Actual. Tomo 5. Sala de Procesos Abreviados y de Conocimiento. Editores Ledesma Narváez, Marianella. editorial Gaceta Jurídica.
- Expediente N° 42911-98. Jurisprudencia Actual. Tomo 5. Sala de Procesos Abreviados y de Conocimiento. Editores Ledesma Narváez, Marianella, editorial Gaceta Jurídica.
- Falcon, E. (1978). Derecho Procesal Civil, comercial y laboral Cooperadora de Derecho y Ciencia Sociales. Buenos Aires.
- Franciskovic, B. A. (s.f.). La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho. Recuperado de: [http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/LA\\_SENTENCIA\\_ARBITRARIA\\_POR\\_FALTA\\_DE\\_MOTIVACION\\_EN\\_LOS\\_HECHOS\\_Y\\_EL\\_DERECHO.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/LA_SENTENCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf)
- Franciskovic, B. A. y Torres, C. A. (2012). La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho. Lima – Perú. Editorial Gaceta Jurídica
- Gallinal, Rafael. (s.f.). Manual de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editorial Hispano – Americana. Tomos I y II
- Giuseppe Pratorevera, Carlos. (1828). Del la prova por documenti il regolamento



- generale del proceso civile austriaco. Italiana: Traduc. Italiana Verona.
- Gómez, J. L. (1996). Constitución y Proceso Penal, Madrid
  - Gómez, C. (1996). Teoría General del Proceso. México. Edición Harla. Novena edición.
  - Gonzales, G. B. y Gonzales, M. de L. (2005). El Juez en el Pensamiento de Rawls y Alf Ross. Revista de Filosofía. Recuperado de: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/juez40.pdf>
  - González, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. Recuperado de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372006000100006](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006)
  - Gozaini, O. (1997) Teoría General Del Derecho Procesal. Buenos Aires: Ediar. S. A.
  - Gozaini, O. A. (1992). Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Ediar. S. A. Vol. 1
  - Guasp. (s.f.). El Proceso Laboral. Recuperado de: <http://www.elergonomista.com/tra155.html>
  - Guerra, J. M. (s.f.). La prueba en el Proceso Civil. Lima: Editorial Gaceta Jurídica
  - Guevara, R. (2010). Tesis. Adicionar el Testigo Protegido en el Código Federal de Procedimientos Penales. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
  - Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
  - Hinojosa, A. (2010). Derecho Procesal Civil. Lima – Perú: Editorial Jurista editores. Tomo I
  - IPSSOS Apoyo (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción de Pro Ética. Recuperado: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru>.
  - Lama, H. E. (2012). En el Ejercicio de la Función Jurisdiccional - La Independencia Judicial. Lima – Perú: Periódico Peruano. Sección Jurídica
  - Lara, R. (s.f.). Sobre la Estructura de las Sentencias en México: Una Visión Crítica y una propuesta Factible. México: Recuperado de: [http://techihuahua.org.mx/attachments/405\\_4%20Sobre%20la%20Estructura%20de%20las%20Sentencias%20en%20M%C3%A9xico-Una%20Visi%C3%B3n%20Cr%C3%ADtica%20y%20una%20Propuesta%20Factible.pdf](http://techihuahua.org.mx/attachments/405_4%20Sobre%20la%20Estructura%20de%20las%20Sentencias%20en%20M%C3%A9xico-Una%20Visi%C3%B3n%20Cr%C3%ADtica%20y%20una%20Propuesta%20Factible.pdf)

- Ledesma, M. (2008). Comentarios al Código Procesal Civil. Lima – Perú: Ed. Gaceta Jurídica. Tomo II
- Letizia, O. (2009). Material de Derecho Procesal Laboral. Recuperados de: <https://docs.google.com/document/d/1dH1aD-ZzaQDdw9b1QatjJO1tSa-6yGv7upAxs0YoxdY/edit?pli=1>
- Ley procesal del Trabajo N° 26636 (Fuera de Vigencia)
- Llambías, J. J. (1967). Tratado de Derecho Civil. Buenos Aires: Editorial Abeledo Perrot. Tomo I
- Lluch, J. (s.f.). El Proceso Laboral. Recuperados de: <http://www.tirant.com/libreria/actualizaciones/Tema27.pdf>
- Mansilla, V. R. en la presentación a Obando, V. R. (2002). El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva en la Jurisprudencia. Lima. 2da. Edición, Palestra editores, Serie Derecho y Garantías
- Miranda, M. (1997). La mínima Actividad Probatoria en el Proceso Penal. Barcelona: José María Boch Editor.
- Monroy, J. (1996). Introducción al Proceso Civil. Colombia. Editorial Temis. 1º Edición
- Monroy, J. (1987). Temas de Proceso Civil. Lima: Librería Studium
- Monroy, J. (s.f.). Introducción al Proceso Civil. Editorial Temis
- Moroy, M. G. (1979). Principios del Derecho Procesal Civil. Bogotá - Colombia. Editorial Temis Librería. Segunda Edición
- Neyra, J. A. (2010). Manual del Nuevo Derecho Procesal “Teoría de la Prueba”
- Nieto, A. (2000). El Arbitrio Judicial. Barcelona. Editorial Ariel.
- Osorio, M. (1996). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L. 23ª Edición. Corregida y Aumentada por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas.
- Ovalle, J. (1980). Derecho Procesal Civil. México: Editorial Harla S.A.
- Ovalle, J. (1991). Teoría General Del Proceso. México: Editorial Harla S.A.
- Oviedo, L. M. (2008). Fijación De Puntos Controvertidos. Revista Catedra Judicial
- Palacio, L. E. (1979). Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editorial Abeledo – Perrot. Tomos II y V
- Pásara, L. (s.f.). Tres Claves de Justicia en el Perú. Recuperado de

<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=1945>.

- Peña, H. (2010). Despido. Derecho Procesal civil. Lima – Perú: Editorial Jurista Editores.
- Peyrano, J. W. (1995) Derecho Procesal Civil. Lima – Perú: Edición Jurídicas.
- Prieto y Fernandez, L. (1980): Derecho Procesal Civil. Madrid: Editorial Técno. Vol 1. 3ra edición
- Puntriano, C. (2009). El Despido de la Mujer Gestante en el Perú. Lima –Perú: En Diálogo con la Jurisprudencia. Edit. Gaceta Jurídica S.A. Tomo 133
- Quintero, B. y Prieto, E. (1995). Teoría General del Proceso. Santa Fe de Bogotá – Colombia: Editorial Temis S.A. Tomo II
- Quisbert, E. (2006). Jurisdicción. Derecho Procesal Civil. Bolivia. Recuperado de: <http://www.geocities.ws/cjr530procesalcivil3/07.pdf>
- Quisbert, E. (2010). Derecho Procesal Civil Boliviano. Bolivia: CED Centro de Estudios de Derecho
- Quispe, G. y Mesinas, F. (2010). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. Lima. Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Ramos. (2010). Constitución política del Perú. Lima – Perú: Editorial Berrio. I Edición
- Ranilla, A. (s.f.). La Pretensión Procesal. Revista de la facultad de derecho
- Real Academia Española. (1984). Diccionario de la Lengua Española. Madrid: Espasa Calpe. 20ª ed.
- Reimundin, R. (1957). Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editorial Viracocha S.A. Tomo I
- Ricer, A. (2006). La congruencia en el proceso civil. Venezuela: Revista de Estudios Procesales. N° 5
- Rioja, A. (2011). El Nuevo Proceso Civil Peruano. Arequipa – Perú: Editorial Adrus SRL. 1era Ed.
- Rioja, A. (2004). Procesal Civil. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/79449/los-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil>
- Rioja, A. (2014). Teoría General Del Proceso y Los Principios Constitucionales. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/225747204/Teoria-General-Del->

### Proceso

- Rioseco, E. (2002). La prueba ante la jurisprudencia. Derecho Civil y Procesal Civil. Santiago de Chile: Ediciones Jurídicas de Chile.
- Rocco, H. (1976). Tratado de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editoriales Temis y Depalma. Volumen I y II. Traducción de Santiago Sentís Melendo y Mariano Ayerro Redín
- Rodríguez, E. (2004). Jurisdicción y Competencia en El Código Procesal. Recuperado de: <http://trabajadorjudicial.wordpress.com/la-competencia-en-el-nuevo-proceso-penal-peruano/>
- Rodríguez, L. (1995). La Prueba en el Proceso Civil. Lima – Perú: Editorial Printedin Perú
- Rosengerg, L. (1995). Tratado de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa – América. Tomo I. Traducción de Ángela Romera Vera
- Rueda, P. (s.f.). La Administración de Justicia en el Perú. Lima. Recuperado de: [http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino\\_rueda/administracion\\_justicia\\_Dr\\_PaulinoRueda.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino_rueda/administracion_justicia_Dr_PaulinoRueda.pdf)
- Sánchez, L. M. (2011). El Despido Fraudulento En El Régimen Laboral Privado Ante El Proceso Laboral Peruano. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/95685446/Despido-Fraudulento-en-el-Regimen-Laboral-Privado-ante-el-Proceso-Laboral-Peruano>
- Sánchez, L. A. (s.f.). El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva o Debido Proceso. Recuperado de: [http://historico.pj.gob.pe/%20..%5C..%5Ccortesuperior%5CPIura%5Cdocumentos%5CART\\_CSJ\\_PIURA\\_TUTELA\\_120907.pdf](http://historico.pj.gob.pe/%20..%5C..%5Ccortesuperior%5CPIura%5Cdocumentos%5CART_CSJ_PIURA_TUTELA_120907.pdf)
- Sanguinetti, W. (2009). Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada. Lima. Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Sarango, H. (2008). El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/422/1/T627-MDE-Sarango-El%20debido%20proceso%20y%20el%20principio%20de%20motivaci%C3%B3n%20de%20las%20resoluciones....pdf>

- Schonke, A. (1950). Derecho Procesal Civil. Barcelona: Editorial Bosch Casa. Traducción española de la quinta edición alemana
- Soberanes, J. L. (2002) Instituciones del derecho procesal civil. México: Editorial Estudio
- Sperone, M (2011). Disposiciones comunes a todo procedimiento. Buenos Aires: Editorial Depalma
- Ticona, V. (1998). El debido proceso y la demanda civil. Lima – Perú: 1º Edición Rhodas.
- Ticona, V. (s.f.). La motivación como sustento de la sentencia objetiva y materialmente justa. Recuperado de:  
[http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9\\_4\\_DiscursoSanchezPalacios\\_220208.pdf](http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_4_DiscursoSanchezPalacios_220208.pdf)
- Torres, A. (2008). Diccionario de Jurisprudencia Civil. Lima – Perú: Editorial Grijley
- Toyama, J. T. (2004). Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el Mercado de Trabajo 2002-2004. Recuperado de:  
[http://www.grade.org.pe/Eventos/Economia\\_Laboral/papers/Jorge%20Toyama.pdf](http://www.grade.org.pe/Eventos/Economia_Laboral/papers/Jorge%20Toyama.pdf)
- Tribunal Constitucional Español. STC 24/1990. En Colomer
- Tribunal Constitucional Peruano, Expediente N° 0976-2001-AA/TC
- Tribunal Constitucional Peruano, Expediente. N° 0004-2006-PI/TCFJ 15
- Tribunal Constitucional Peruano, Expediente. N° 0023-2003-AI/TC
- Tribunal Constitucional Peruano. Expediente N° 03283-2007-PA/TC, FJ.3
- Valcarcel, L. J. (2008). La Pluralidad de Instancia. Recuperado de:  
<http://liliajudithvalcarcellaredo.blogspot.com/2008/07/la-pluralidad-de-instancia.html>
- Vescovi, E. (1984). Teoría General del Proceso. Bogotá – Colombia: Editorial Temis S.A.
- Vescovi, E. (1999). Teoría General del Proceso. Santa Fe de Bogotá: Editorial Temis S.A. Segunda Edición

**A**

**N**

**E**

**X**

**O**

Anexos

Anexo 1. Cuadro de operacionalización de la variable

**Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>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.</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?</i> <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar</i> <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(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)).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(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).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple</b></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> <b>Si cumple</b></p>	

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



**Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center"><b>S E N T E N C I A</b></p>	<p align="center"><b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b></p>	<p align="center"><b>EXPOSITIVA</b></p>	<p><b>Introducción</b></p>	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: <i>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.</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver</i> <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar</i> <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>
			<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación.</b> <b>Si cumple</b></p> <p>3. <b>Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación.</b> <b>Si cumple</b></p> <p>4. <b>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante.</b> <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>
		<p align="center"><b>CONSIDERATIVA</b></p>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p>1. <b>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> <i>(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)).</i><b>Si cumple</b></p> <p>2. <b>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <i>(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).</i><b>Si cumple</b></p> <p>3. <b>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
		<b>Motivación del derecho</b>	<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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencian <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
		<b>Descripción de la decisión</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la</p>

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

## Anexo 2. Cuadro descriptivo del procedimiento de calificación

### Cuadros Descriptivos Del Procedimiento De Recolección, Organización, Calificación De Los Datos Y Determinación De La Variable (Laboral)

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

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

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y

la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

## **8. Calificación:**

- 8.1.** De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2.** De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3.** De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4.** De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

## **9. Recomendaciones:**

- 9.1.** Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 9.2.** Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3.** Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4.** Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10.** El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11.** Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

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

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 2**  
**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja

Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja
--	---	----------

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva**

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

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



### **Fundamentos:**

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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 de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

#### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

**Cuadro 4**

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

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

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

#### Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para

determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ *Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.*
- ⤴ *Fundamentos que sustentan la doble ponderación:*

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

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 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							
		Muy baja		Media na	Alta	Muy			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte	Nombre de la sub dimensión			X			[17 - 20]	Muy alta	

considerativa							14		
	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 de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

### Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

### **Fundamento:**

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

**Cuadro 6**

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

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

		Aplica				X		9	[7 - 8]	Alta					
		ción							[5 - 6]	Mediana					
		del													
		princi													
		pio de													
		congr													
		uencia													
		Descri					X		[3 - 4]	Baja					
		pción							[1 - 2]	Muy					
		de la								baja					
		decisi													
		ón													

**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 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

### Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se

establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

#### **Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Fundamento:**

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1



### **Anexo 3. Carta de compromiso ético**

#### **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, contenido en el **expediente N° 00025-2008-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete – Lima, en el cual han intervenido en primera instancia: el Juzgado Mixto de Cañete y en segunda instancia: la Sala Civil del Distrito Judicial de La Cañete.**

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Cañete, 23 de junio de 2014

---

Bach. José Abraham CAHUANA PARIONA  
DNI. 70494970

**Anexo 4. Sentencia de primera y segunda instancia**

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA CAÑETE**

**JUZGADO MIXTO DE CAÑETE**

JUEZ : MARIA DE LOS MILAGROS LUYO SANCHEZ  
SECRETARIO : MIGUEL EDUARDO MORÁN RUIZ  
EXPEDIENTE : 2008 – 025-801-JM-LA-01  
DEMANDANTE : L. C. H.  
DEMANDADO : W. C. SA  
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO  
PROCESO : ORDINARIO LABORAL

**SENTENCIA**

RESOLUCION NUMERO CATORCE

Cañete, catorce de marzo

Dos mil nueve

Vistos: resulta de lo actuado.....

**PRIMERO:** Identificación de las partes y objeto del petitorio.- Mediante escrito presentado el doce de mayo de dos mil ocho, que corre a fojas cuarenta y tres a cincuenta y uno, L.C.V. interpuso demanda contra W. C. S.A. sobre: Nulidad de Despido por las causales previstas en los incisos a) y c) del artículo 29 del decreto veintinueve de N° 003-97-TR con el objeto que se le reponga a su puesto habitual de labores, en el pago de sus remuneraciones que se devengue, el depósito de CTS desde la fecha de su despido hasta su reposición efectiva, más intereses legales, pagos de costas y costosa al haber sido despedido por la demandada.-----

**SEGUNDO:** Fundamentos de la demanda.------

**TERCERO:** Admisión de la demanda.- La demandada fue admitida mediante

RESOLUCION NÚMERO UNO de fecha quince de mayo de dos mil ocho que ocurre fojas cincuenta y dos a cincuenta y tres, en la vía del proceso ORDINARIO LABORAL.-----

**CUARTO:** Contestación de la demanda.- La absolución de la demandada se contiene en el escrito de fecha dieciocho de junio del dos mil ocho, que corre a fojas sesenta y cuatro a sesenta y cinco mediante el cual W. C. SA representada por su apoderada: ARABELL ILIANA VENTURA RODRIGUES, contradice la demanda en todos sus extremos, se indica entre otros hechos que el accionante ha hecho alusión en la demanda a una serie de problemas sin ningún sustento ni acreditación al respecto. A de que accionante no acredita haber participado en dicha denuncia ya que su nombre no se encuentra consignado en dicho documento. Agrega que la empresa demandada nunca tuvo conocimiento de la comunicación hecha por un grupo de trabajadores a la autoridad administrativa de trabajo y que el demandante no ha demostrado que la empresa haya despedido al demandante por su afiliación a un sindicato o por participar en actividades sindicales. Se afirma además que el trabajador demandante incurrió en falta grave al no haber concurrido a laborar los días veinticuatro, veinticinco, veintiséis y veintisiete de marzo del dos mil ocho habiendo realizado abandono de trabajo por más de tres días consecutivos por que la huelga realizada por el sindicatos no cumplió los requisitos legales para su realización no existiendo por ello causa justificada para sus ausencias.-----

**QUINTO:** Audiencia única.- A fojas ochenta y dos y ochenta y ocho, corre el acta de la audiencia única, llevada a cabo el doce de setiembre del dos mil ocho en la que se declaró el saneamiento del proceso, no fue posible la conciliación, se fijaron los puntos controvertidos y se calificaron los medios probatorios.-----

**SEXTO:** Disposición en despacho para emitir sentencia.- Habiéndose efectuado todos los trámites y en particular los pertinentes para recabar los medios probatorios que se consideraba necesarios, dado providencia. La presente se expide en la fecha, atendiendo al orden escrito de ingreso de causas en estado de expedirla, dada las recargadas labores de este Juzgado, la complejidad de las causas al tramitarse procesos agrarios y laborales

y al número de causas que se encuentran en estado de expedir sentencia, hechos que han sido puestos de conocimiento a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de Cañete, razón que justifico la necesidad de tomar las medidas pertinentes para la descarga y la suspensión de vacaciones en el mes de febrero que labora en eres Juzgado con la conformidad de todos sus integrantes.-----

**CONSIDERANDO:**

**I.- Generalidades sobre el despido nulo y sus probanzas.**

**Primer: Concepto.-** El despido nulo es el que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se produce con vulneración de derechos fundamentales de la persona humana y libertades públicas del trabajador.-----

**Segundo: Efectos-** Dada la trascendencia de la afectación de derechos fundamentales, cuando el despido afecta uno o más derechos fundamentales de los taxativamente regulados en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la consecuencia jurídica es la invalidez del acto violatorio a dicho derecho y la devolución al estado de cosas anterior a la vulneración de dicho derecho, es decir la reposición en el trabajo.-----

**Tercero: Carga Probatoria-** El artículo 37 de Derecho Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: *“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”* lo que resulta acorde con lo preceptuado en el inciso del artículo 24 de la Ley Procesal de Trabajo. Por lo que en el presente proceso, corresponde al actor probar la existencia del despido y su nulidad, acreditando la existencia de un nexo causal entre el motivo discriminatorio y el despido.-----

**Cuarto: Dificultad de la Prueba.-** Es reconocido en doctrina y lo que en la práctica judicial se corrobora, que la carga de la prueba atribuida al trabajador en los procesos de nulidad de despido resulta difícil y hasta imposible puesto que no se trata de probar hechos sino más bien motivaciones, las cuales son eminentemente subjetivas, por lo que

la doctrina y jurisprudencia nacional han desarrollado el principio de “Facilitación probatoria”.-----

**Quinto:** Como afirma LUIS VINATEA RECOBA *“Es indudable que el principal problema del despido discriminatorio es su prueba y esto porque el despido discriminatorio es un despido normalmente oculto o un despido que aparenta ser lo que no es”. (...)* *“es evidente que no podría exigirse prueba directa del despido nulo a un trabajador expuesto al ocultamiento del verdadero motivo del despido por parte del empleado; es claro que frente a este problema, la única solución es la aplicación del principio de “facilitación probatoria” y concretamente, la utilización de los denominados medios indirectos de prueba, entre los que destaca la presunción simple o judicial, la que basada en el indicio y en una regla de experiencia, produce certeza al juez respecto de la ocurrencia de un hecho”*.-----

**Sexo:** Siguiendo los planteamientos de dicho autor,: “El trabajador debe entonces, en los casos de nulidad de despido, cumplir elementalmente con los presupuestos de dicha pretensión como son el probar, en principio, la existencia de la relación laboral y la del despido” Por ello, “para liberar la carga probatoria aludida, y para la solución del problema, se debe recurrir a los sucedáneos de los medios de los medios probatorios, pues ese es el único modo de probar un despido nulo, ello considerando que nuestro sistema no ha previsto una presunción legal relativa que permita solucionar el problema probatorio a través del recurso de a “inversión de la carga del aprueba””.-----

**Sétimo:** En el caso, de los actos incurridos por el empleador afectando el derecho a la libertad sindical y su ejercicio, dado que en la praxis es sumamente difícil aportar medios de prueba indubitable basta que el demandante aporte un indicio razonable que indique su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, para que la carga de la prueba se invierta al empleador.-----

**Octavo:** En opinión de un sector de la doctrina que compartimos, cuando la normatividad señala que el despido nulo no se presume ni se deduce, en aplicación de

los derechos a la tutela jurisdiccional y la defensa del Perú, lo que establece es una pauta dirigida al juez para exigir medios probatorios (ya sean directos o indirectos) que revelen de manera segura la ocurrencia del despido o los motivos. Esto significa la necesidad de una valoración de los medios probatorios más exhaustivo y más cercana a la verdad de los hechos”.

**Noveno:** El artículo 41 de la Ley Procesal del Trabajo prevé la utilización de los indicios como sucedáneos de los medios probatorios, por lo que corresponde evaluarse las **circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes**, los mismos que resultan adecuados para reforzar los medios probatorios que se actúen en el proceso y permitan llegar al juez a la convicción de los motivos reales dieron lugar al despido del trabajador.

**Décimo:** En este mismo sentido, en el Pleno Laboral del año 1997 se acordó por unanimidad que en los procesos en que se ventile nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido.

**Décimo Primero:** Atendiendo a la casuística en los procesos por despidos nulos, es frecuente advertir que el empleador invoca motivos aparentes del despido ocultando la causa real del mismo, que es lo que corresponde ser calificada por el juez. Siendo así, uno de los hechos que corresponden valorarse en los procesos de nulidad de despido es si la causa **formal que se alega para justificar el despido del trabajador no existe o es insuficiente**, de tal modo que si esto ocurre se debe entender que la causa real del despido es la alegada por el demandante en aplicación del principio de primacía de la realidad.

## **II.- Análisis de los hechos**

**Primero: Puntos Controvertidos:** Los fijados en la audiencia única que consta en acta de **fojas ochenta y dos a ochenta y ocho**, son los siguientes: 1) Que, el trabajador acredite la existencia del despido, 2) Que, se acredite por el trabajador la causal de

nulidad de despido, referida en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728, esto es haber sido el demandante despedido por afiliarse a un Sindicato o por haber participado en las actividades sindicales, 3) Que, se acredite por el trabajador la causal de nulidad de despido, referido, referida en el inciso c) del artículo 29 del Decreto legislativo N° 728, esto es por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, 4) Que, se determine por el trabajador si en la fecha del despido se encontraba afiliado al sindicato y 5) Que, se determine por el trabajador si en la fecha del despido presentó una queja o participo en un proceso contra el empleador.-----

**Segundo: Acreditación de la relación Laboral:** Esta se encuentra suficientemente acreditada, pues así, lo ha admitido la demanda al absolver la demanda como también lo concerniente a la fecha de cese de la relación laboral. No habiéndose cuestionado nada en relación a los datos remunerativos del trabajador, se entiende también que la entidad demandada ha admitido como cierto lo manifestado en la demanda por el demandante en el sentido que venía percibiendo una **remuneración mensual de seiscientos nuevos soles, más treinta por ciento de bonificación nocturna, asignación familiar, dos gratificaciones anuales de treinta jornales cada una.** En todo caso, con la boleta de pago que corresponde al mes de Noviembre del dos mil siete, que corre, en original o fojas noventa y dos extendida por la demanda, se verifica que el demandante registra como fecha de ingreso el dieciséis de Junio del dos mil seis, que se desempeñó como electricista, y percibía un ingreso neto de seiscientos cincuenta y tres nuevos soles con noventa céntimos mensuales.-----

**Tercero: Sobre la existencia del despido:** Con la CARTA NOTARIAL de fecha siete de abril de dos mil ocho, recepcionada el doce de abril del mismo año, que corre en copia legalizada notarialmente a fojas noventa y seis a noventa y siete, (Constancia de cargo de recepción a fojas sesenta y dos vueltas) se acredita que la empresa demanda dio por concluido el vínculo laboral con el demandante. **De este modo queda resuelto el primer punto controvertido.**-----

**Cuarto: Causal alegada para el despido:** En la carta de pre aviso de despido que corre

en copia legalizada notarialmente a fojas **noventa y seis y noventa y siete** se expresó lo siguiente; “... *le informamos que usted habría incurrido en falta grave al haber realizado abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, esto es el lunes 24 de Marzo de 2008, martes 25 de Marzo de 2008, miércoles 26 de Marzo de 2008 y jueves 27 de marzo de dos mil ocho*” precisando que dicha acción se encuentra tipificada en el literal h del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Se indicó también que la comisión de las faltas graves cometidas constituyen causa justa de despido, razón por la cual al amparo de lo que establece el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se le otorgaba el plazo de seis días naturales a fin de que ejercite su derecho de defensa con relación a los cargos que se le formulan, exonerándolo de su obligación de asistir al centro de trabajo de conformidad con el mismo artículo 31 del decreto Supremo N° 003-97-TR. Se indico finalmente que en caso de no ser suficiente la justicia de su parte se vería en la necesidad de extinguir la relación laboral con la empresa. Posteriormente, en la Carta de Despido se le imputo haber incurrido en falta grave al haber acumulado tres días de **INASISTENCIA INJUSTIFICADAS CONSECUTIVAS** que configuran el abandono de trabajo.-----

**Quinto: Necesidad de analizar los hechos según la realidad y las circunstancias que afectan al caso:** Si se tiene en cuenta que el Derecho Laboral se rige por el Principio Fundamental de la Primacía de los hechos, los hechos de cada caso en donde se ventile o alegue un abandono deben ser examinados según la realidad y las circunstancias que afecten al caso, de tal suerte que el abandono tendrá por efecto una terminación del contrato en aquellos casos en que no queden dudas acerca de la intención del trabajador de dejar su empleo.-----

**Sexto: Concepto de abandono de trabajo:** Doctrinariamente se entiende por abandono de trabajo a la salida intempestiva (sorpresiva) e injustificada del lugar de trabajo, durante el horario de trabajo, sin permiso de quien corresponda así como a la negativa del trabajador a realizar las labores acordadas en el contrato de trabajo. Se entiende de este modo que el abandono de trabajo importa una renuncia sin pre aviso que comprende actos u omisiones que muestren el propósito del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo. El abandono de trabajo se configura entonces cuando



hay una violación voluntaria por parte del trabajador de sus obligaciones y la prestación efectiva del trabajo. Es decir se trata de una renuncia no pre avisada, que se manifiesta en hechos concluyentes que no dejan márgenes de duda razonable sobre la intención y el alcance extintivo de contrato laboral.-----

**Sétimo:** Manuel Alonso Olea entiende que abandono de trabajo es:” *Todo acto o conducta que sea revelador del propósito deliberado de dar por terminado el contrato*”, en este sentido, el abandono de trabajo implica que en el ánimo del trabajador no hay una mera voluntad de incumplimiento de una obligación contractual, sino la más exacta y entera de dejar de cumplir el contrato de trabajo por si mismo. Por ello, para que se configure abandono de trabajo debe concurrir los siguientes elementos: 1) La cesación en el trabajo y 2) El ánimo de extinguir el contrato.-----

**Octavo: Intimación al trabajo para que se configure el abandono de trabajo.** El abandono de trabajo como acto de incumplimiento de trabajador solo se configura previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo. En este sentido, para que el abandono de lugar a la justificación del despido con causa exige que el empleador contractual. Por ello, corresponde a la empleadora intimar al trabajador en forma fehaciente a que reanude en cada caso y efectuar el apercibimiento respectivo en caso de no cumplir con la intimación realizada. El despido en estos casos tiene validez cuando el trabajador, al tener fehacientemente interpelado, guarda silencio y no tenga la intención de justificar sus inasistencias.-----

**Noveno: Ausencia injustificadas.-** El caso de un trabajador que falta injustificadamente es diferente del que abandona el trabajo, que tampoco por si solas implican la terminación del contrato de trabajo. Pues las ausencias constituyen en estado de faltas que da derecho al empleador a despedir justificadamente al trabajador, manteniendo el contrato vigente tanto una de las partes no adopta la decisión de ponerle fin a la relación contractual.-----

**Décimo:** Distinción entre abandono de trabajo y ausencias injustificadas: atendiendo a los conceptos y requisitos referidos, para que se configure el abandono de trabajo, que

de modo específico y distinto a la causal de inasistencias injustificadas se contempla como primer causal de falta grave en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 03-97-TR, resulta necesario, determinar si el ánimo del trabajador haya sido el de no reintegrarse a sus tareas, ya no toda ausencia permite inferir la existencia de ese subjetivo. En este sentido, no basta la mera inasistencia del trabajador a su centro laboral, sino que debe demostrarse que ella obedeció al propósito deliberado de su parte de poner fin al vínculo laboral. La conducta del trabajador debe ser en ese sentido inequívoca para diferenciar el abandono de trabajo de otras figuras, no debe dejar lugar a dudas, ya que el centro de gravedad es la existencia del ánimo extintivo.-----

**Décimo Primero: Alcances de los conceptos abandono de trabajo y ausencias**

**injustificadas.-** En el caso de autos, atendiendo a las pruebas y hechos valorados, se tiene que si bien el demandante se ausentó a prestar servicios para la empresa demandada por cuatro días, no puede sostenerse que dichas inasistencias evidenciaban el ánimo del trabajador de concluir su vínculo laboral con la empresa. Asimismo atendiendo a una definición doctrinaria estrictamente estricta del término abandono de trabajo y a los requisitos que se exigen para que este se configure, se puede advertir que en el caso no se configuro el supuesto de abandono de trabajo. En tal sentido, de la interpretación mas favorable al trabajador que se puede efectuarse del artículo 25, literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 278 siguiendo los conceptos doctrinarios vertidos, se llega a concluir que no se dieron los elementos para proceder al despido del demandante. Tampoco, se dieron los requisitos para que se configure la inasistencia injustificada por cuanto como se desprende del texto de dicha norma, en este supuesto se requiere que el periodo de inasistencia se haya producido por mas de cinco días en un periodo de treinta días calendario y siempre que se haya producido por mas de **cinco días en un periodo de treinta días calendario** y siempre que se hayan aplicado previamente sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones, lo que en el caso analizado no se dieron.-----

**Décimo Segundo:** Sobre la huelga llevada a cabo por los trabajadores.- Como ha sostenido el demandante en el punto 4.6 de los fundamentos de hecho de su demanda,

en Asamblea Constituyente del Sindicato llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho, por acuerdo unánime de los asistentes se acordó a cabo materializar la huelga general indefinida, a partir del veinticuatro de marzo del año dos mil ocho, en protesta por las medidas desatada por la empresa en contra de veintisiete compañeros de trabajo con relación a esta debe tenerse presentada por la empresa en contra de veintisiete compañeros de trabajo con relación a esta debe tenerse presente los siguientes hechos: 1) Si bien la huelga al no haber reunido los requisitos previos por ley (se omitieron para el ejercicio del derecho de huelga requisitos establecidos en el artículo 65 de Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas De trabajo. Decreto Supremo N° 011-92-TR) por lo que fue declarada ilegal por la autoridad de trabajo, lo cierto es que dicha, medida de fuerza se materializo en los hechos y fue la razón por la cual el demandante insistió a laborar por cuatro días consecutivos hasta cuando tomo conocimiento que la misma era ilegal luego de lo cual se dispuso a retomar a laborar. 2) No obstante que la fecha de inicio de la Huelga fue comunicada a la empresa el mismo día en que se iniciaba, se entiende que este hecho se produjo por el desconocimiento por parte de los trabajadores y sus dirigentes de los requisitos y formalidades legales que implicaban el ejercicio de derecho de huelga mas o menos por la inasistencia de una voluntad o animo manifiesto de concluir laboral con la empresa. 3) Lo que se pretendía por el demandante y además laborales, sobre el entendido de la vigencia de su vinculo laboral y no de su cese. 4) En todo caso, atendiendo la condición económica cultural de los trabajadores de la empresa, en su mayorías obreros, se entiende que la omisión del cumplimiento de los requisitos para el ejercicio de la huelga se produjo por desconocimiento, .lo que lleva determinar que el demandante incurrió en omisión culposa al no ir a laborar los días de su realización, pero no puede sostenerse que hubo una voluntad deliberada para resistirse a laborar y lograr su cese.-----

**Décimo Tercero: Inexistencia de abandono de trabajo y ausencia injustificados que hayan dado lugar al despido.-** Dado el contexto en que se produjeron los hechos previos al despido laboral del demandante, la empleadora no podría presumir una voluntad manifiesta del trabajador de concluir el vínculo por lo que la ausencia del demandante a laborar no se configuro como un abandono de trabajo. Lo que si puede presumirse válidamente que ante la exigencia masiva del cumplimiento de derecho

laborales la gestiones del Sindicato de Trabajadores, de cual el demandante era **afiliado** desde el punto de vista del empleador debían ser restringidas o suprimidas siendo estratégico disponer el despido del indicado como trabajador. En este orden, la condición del demandante de **afiliado sindical** se considera fue decisiva para que la empresa decida por dar concluido el vinculo laboral con el mismo, siendo este le motivo real del despido y no el abandono de trabajo alegado, que además como se ha determinado no se configuró.-----

**Décimo Cuarto: Inexistencia de causa justa para el despido del trabajador.**-De este modo se determina objetivamente que la inexistencia al trabajo por parte del demandante no constituyó falta grave que pueda considerarse causa justa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, y en todo caso no era suficiente para dar lugar al despido efectuado por la demandada, existiendo un conjunto de indicios que llevan a determinar que el despido del demandante fue aparentemente motivado por causa de abandono de trabajo.-----

**Décimo Quinto: Sobre las causales de despido nulo.**- El artículo 29 del Decreto Legislativo 728, establece que es nulo el despido que tanga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25.-----

**Décimo Sexto:** Con relación al primer supuesto, se debe tener presente que el Estado mediante el Fuero sindical promueve el pleno ejercicio de la actividad sindical, estableciendo un conjunto de mecanismos que garantizan y facilitan el libre ejercicio de la actividad sindical, para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores de acuerdo a lo previsto en el artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, referidas a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva. El despido producido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del Estado. Este derecho tiene como

contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28, inciso 1) de la Constitución Política del Estado. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores.-----

**Décimo Séptimo: Sobre la causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales previstas en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.-** El

despido en este supuesto se da cuando la decisión del empleador de disponer el despido no obedece a causas reales y constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. El despido producido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28, inciso 1) de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad dentro de una empresa particular de defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores.-----

**Décimo Octavo: Acreditación de la afiliación del demandante al sindicato.-**Con la copia legalizada notarialmente del ACTA, de fecha veintiuno de Marzo del dos mil ocho, **que corre a fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno** se ha acreditado, la CONSTITUCIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. S.A. Con el patrón de Afiliados que corre en copias certificadas a fojas **ciento treinta y nueve a ciento nueve a ciento ochenta y ocho**, fluye la condición del demandante como afiliado con el número **doscientos treinta y cinco**.-----

**Décimo Noveno: Análisis de los documentos aportados.-** Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU señala en relación a la valoración de las pruebas en los casos de despido nulo que: “ (...) *como existe una libertad en la apreciación de la prueba, el juez se encuentra obligado a realizar un análisis general y específico de cada una de las prueba, el juez se encuentra obligado a realizar un análisis general y específico de cada*

*una de las prueba que presentan las partes laborales”* por lo que recogiendo dicho criterio, se pasa a analizar en primer lugar los documentos presentados que no han sido objeto de tacha (por lo que conservan su valor probatorio en atención a su calidad de documentos públicos y privados) que se refieren a continuación: **1)** Con la copia legalizada que corre a fojas **ciento ocho a ciento nueve** se acredita que el dieciocho de marzo del dos mil ocho los trabajadores de la empresa W. C. S .A. efectuaron una petición colectiva que presentaron ante al MINISTRO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO sustentada en lo normado en el artículo segundo numeral 20 de la Constitución del Perú, haciendo conocer entre otros los siguientes faltas incurridas su empleadora: 1) No estar registrados en Libro de Planillas de Salarios, 2) No acreditar los pagos semanales con boletas, 3) No cumplir con registrar a los trabajadores en el régimen de seguridad social, 4) No contar con un departamento de asistencia social y dotación de medicina entre otros, **2)** Con la constancia de recepción que corre en copia legalizada a fojas **ciento siete** se acredita que la solicitud de inspección ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO efectuada por los TRABAJADORES DE LA EMPRESA WESTERN COTTON S.A. fue decepcionado en la OFICINA DE ADMNISTRACIÓN DOCUMENTARIA del MINISTERIO DE TRABAJO **3)** Con la copia legalizada notarialmente que corre a fojas **ciento quince** corre la solicitud presentada el diecinueve de marzo del dos mil ocho por el SECRETARIO GENERAL del Sindicato de trabajadores de W. C. S.A. y el Secretario de defensa de dicho sindicato ante el GOBERNADOR de la provincia de Cañete con el que aprueba que se dio a conocer que el martes dieciocho de Marzo de horas once de la noche, la empresa W. C. S.A. había cortado la luz del centro de trabajo a mas de doscientos servidores que correspondían del turno de las once de la noche a las siete de la mañana argumentándose ser un acto de represalia por la renuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de formación de un Sindicato por la denuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de la formación de un Sindicato por lo que se le solicitaba se constituya al Centro de Trabajo para que recomiende al representante de la empresa se abstenga de represalias. **4)** Con la copia legalizada notarialmente del ACTA FISCAL de fecha diecinueve de marzo de dos mil ocho suscrita por los trabajadores y el representante de W. C. S.A. que corre a **fojas ciento diez a ciento once** se prueba la intervención del FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL

TITULAR DE LA FISCALIA DE PREVENCIÓN DE DELITO DE CAÑETE en la constatación de presuntos actos de hostilización por parte de los propietarios de la empresa demandada. De lo consignado en el ACTA FISCAL que corre en copia legalizada notarialmente suscrita por el Fiscal Adjunto Provincial Titular de la Fiscalía de Prevención del Delito de Cañete, se tiene que el mismo se constituyó a local donde funciona la empresa demandada a las nueve y treinta de la mañana del día referido. En el acta se consignó que el Superintendente e Planta, Señor Giovanni Kralj Manifestó que se había producido un amotinamiento en horas de la tarde por parte de los trabajadores y por motivos de seguridad se dispuso la suspensión de labores. Dicho representante de la empresa según el acta indicó también en el acta que el abogado de la empresa manifestó que lo ocurrió no iba a afectar el ingreso de los trabajadores porque percibirían sus haberes de manera normal y que no habría ninguna represalia 5) Del ACTA FISCAL de fecha veinte de marzo de dos mil ocho, que corre en copia legalizada notarialmente **a fojas ciento doce a ciento catorce** fluye que el FISCAL PROVINCIAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO – CAÑETE, siendo a horas diez y veinte se constituyó a la empresa demanda a solicitud de un de un grupo de trabajadores con la finalidad de prevenir presunto delito contra la seguridad pública, conforme se consignó en dicha acta, un grupo de trabajadores de la empresa demandada no se encontraban de acuerdo con las cartas notariales de fecha diecisiete de Marzo del dos mil ocho denominadas Cartas de Aviso de Despido por lo que expresaban su descontento. Se consignó además que se dialogó con Giovanni Kralj, superintendente de Planta quien hizo de conocimiento el descontento de los trabajadores y se le sugirió que se realice un diálogo con los representantes de los trabajadores para solucionar los problemas laborales, manifestando que se había concertado una reunión para el día veinticuatro de marzo del dos mil ocho en la ciudad de Lima a las diecisiete horas, entre los representantes de la empresa y de los trabajadores así como de sus respectivos abogados. Se dejó constancia en el acta que la empresa había suspendido sus labores el día de la diligencia y al día siguiente por ser feriado tal como se podía leer del comunicado colocado en las instalaciones. Se precisó que los trabajadores a quienes se les había cursado la carta notarial no podían ingresar a laborar hasta después de la reunión del veinticuatro de marzo de dos mil ocho en la que se trataría sobre su situación. 6) Con el ACTA, de fecha veinticuatro de marzo de dos mil ocho a las nueve

y veinticinco de la mañana, **que corre en copia legalizada notarialmente a fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno** se acredita la CONSTITUCIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. S.A. y ESTATUTO respectivo. Conforme se encuentra consignado en dicha acta la asamblea de constitución se produjo luego de hacerse convocado a una Asamblea General con más de una semana de anticipación por el comité Organizador Se consignó también que el primero de los nombrados manifestó que hacía algunas semanas un grupo numeroso de trabajadores se habían reunió con el objeto de constituirse en Sindicato en ese centro de trabajo, designándose un Comité Organizador y encargándoles la elaboración de los Estatutos (Anteproyecto). Se dejo también constancia en el acta referida que los asistentes aprobaron por unanimidad la Constitución del Sindicato, la Aprobación de los estatutos y la Elección de la Junta Directiva. **7)** Del acta de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, que corre en copia certificada a **fojas noventa y ocho**, se acredita la realización de la **ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA W. C. S.A.** llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho. De dicho documento se desprende que sometida a votación en asamblea del Sindicato, se acordó por unanimidad lo siguiente: 1) RECHAZAR LAS MEDIDAS DE REPRESALIA DE LA EMPRESA, 2) QUE LA EMPRESA DEJE SIN EFECTO LAS CARTAS DE PRE AVISO CURSADO A LOS TRABAJADORES, 3) DESCANSO SEMANAL EN EL DÍA DOMINGO, 4) PAGO DE LA PRIMA TEXTIL, 5) MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, 5) POR EL DIALOGO FRUCTIFERO EMPRESA – SINDICATO, 6) PAGO DE UTILIDADES DEL EJERCICIO ECONÓMICO 2007 y ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, otorgándosele facultades a los dirigentes del Sindicato para la formalización y tramite de la medida de fuerza ante la empresa y la autoridad de trabajo. **8)** Con el documento que corre en copia legalizada a **fojas cien**, se acredita la comunicación de fecha veintiuno de marzo de dos mil ocho, dirigida a la SUB DIRECCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ZONA CAÑETE decepcionada el veinticuatro de marzo de dos mil ocho sobre la realización por parte del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES W. C. de HUELGA INDEFINIDA DESDE EL VEINTICUATRO DE MARZO DE DOS MIL OCHO. **9)** A **fojas veinticinco a veintisiete**, corre en copia el ACTA DE PRESENCIA Y CERTIFICACIÓN DE HECHOS, elaborada por el NOTARIO



HUBERT CAMACHO GALVEZ de fecha veintidós de marzo de dos mil ocho, en la que consta la certificación de la existencia de cartelones en el frontis de la Empresa Western Cotton S.A., conforme a la cual en la fecha indicada en la puerta principal de dicha empresa se encontraba colocados dos cartelones con los siguientes textos: “TERMINADA LAS FIESTAS DE SEMANA SANTA SE REINICIARAN LAS ACTIVIDADES EL DIA LUNES 24 EN EL TURNO DE LAS 07.AM LA EMPRESA” y el siguiente COMUNICADO: “LOS JORNALES SE PAGARAN EL DIA 24-03-08 QUE SE REINICIAN LA ACTIVIDADES LABORALES. LA EMPRESA”. Asimismo, el notario dejo constancia que en la puerta principal de la empresa se encontraba un grupo de trabajadores, solicitando ser atendidos. Con dicha acta se anexo las fotografías cuyas copias aparecen insertas a fojas veintiocho a treinta de la que es posible apreciar los cartelones que fueron fijados en la puerta de la empresa y un grupo de personas, al parecer trabajadores frente del local de dicha empresa. **10) A hoja noventa y nueve**, corre la COMUNICACIÓN dirigida por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES W. C. al GERENTE GENERAL de la empresa demanda de la realización de HUELGA INDEFINIDA que se iniciaba el veinticuatro de marzo de dos mil ocho a horas siete de la mañana, haciendo saber que la medida de fuerza era por la plataforma de lucha referida en la ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA W. C. llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho. **11) A fojas ciento y uno** corre en copia legalizada notarialmente el ACTA DE REUNIÓN EXTRA PROCESO, llevada a cabo el veintisiete de marzo de dos mil ocho ante el despacho del conciliador y Jefe de la Zona de Trabajo de Cañete, entre los representantes de los trabajadores de la Empresa Western Cotton S.A. participando el demandante como tal asistido de GERARDO OLORTEGUI SIFUENTES en calidad de miembro de la FEDERACIÓN TEXTIL y de la otra parte en calidad de empleadora la empresa W. C. S.A. representada por GIOVANNI KRALJ QUEZADA con su respectivo abogado, reunidos para tratar lo referente a la problemática laboral presentada entre las referidas partes. Se dejo constancia en el acta que luego de amplias deliberaciones no pudo llegarse a un acuerdo conciliatorio. **12) A fojas ciento dos**, corre el AUTO ZONAL N° 002-2008-MTPE/12.622 derivado del EXP. N° 002-2008-MTPE/ 12.622-P.HG, de fecha veintiséis de marzo de dos mil ocho emitido por el JEFE DE LA ZONA REGIONAL DE TRABAJO de CAÑETE, por el

que se declaró IMPROCEDENTE la comunicación de HUELGA GENERAL INDEFINIDA cursada por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES W. C., por el que se invoco a los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo dicha medida, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad. **13) A fojas ciento tres**, corre el escrito en que se contiene la apelación presentada el veintisiete de marzo de dos mil ocho por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. contra el auto zonal antes referido. **14) A fojas ciento cuatro**, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. al GERENTE GENERAL de dicha empresa, decepcionado el veintiocho de marzo de dos mil ocho, mediante el cual comunican la SUSPENSIÓN DE LA HUELGA INDEFINIDA a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento entre empresa y sindicato. **15) A fojas ciento cinco**, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. al SUB DIRECTOR DE REGISTROS SINDICALES DEL MISNITERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ZONA CAÑETE, presentado el veintiocho de marzo de dos mil ocho, mediante el cual comunican la SUSPENSIÓN DE LA HUELGA INDEFINIDA a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento la empresa. **16) A fojas noventa y tres**, corre copia legalizada notarialmente de la CARTA DE PRE AVISO de despido cursada el veintiocho de marzo del dos mil ocho, conforme a la cual la empresa informa al demandante que había incurrido en falta grave tipificada en e literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR la haber realizado **abandono de trabajo por más de tres días consecutivos**, desde el lunes veinticuatro de marzo de dos mil ocho al jueves veintisiete de marzo de dos mil ocho. En la misma carta se indica que existiendo causa justa de despido al amparo de lo que establece el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se le otorgaba el plazo de seis días naturales a fin de que ejercite su derecho de defensa con relación a los cargos que se le formulan, exonerándolo de su obligación de asistir al centro de trabajo de conformidad con el misma norma referida. **17) A fojas ciento veintidos**, corre en copia legalizada notarialmente la CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA ante el REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES SUJETOS AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, expedida por el JEFE REGIONAL DE

TRABAJO DE CAÑETE expedida con fecha treinta y uno de marzo de dos mil ocho, conforme a la cual el SINDICATO ÚNICO D TRABAJADORES DE W. C. S.A. quedó inscrito en dicho registro. **18) A fojas noventa y cuatro a noventa y cinco**, corre copia certificada notarialmente de la Carta de fecha dos de abril del año en curso, dirigida al Superintendente de Planta de la empresa demanda mediante la cual el demandante efectúa el descargo a la falta laboral imputada negando el cargo atribuido afirmado que los días veinticuatro al veintiocho de marzo de dos mil ocho no abandonó el trabajo sino que se entraba acatando la Huelga indefinida, medida de fuerza acordada en asamblea general trabajadores en ejercicio regular de derecho consagrado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, precisando que de conformidad con el artículo 73 del Decreto Supremo 011-97-TR la medida de fuerza no había sido declarada ilegal y mucho menos que la empresa había efectuado el requerimiento colectivo. **19) A fojas ciento seis**, corre el AUTO ZONAL N° 003-2008-MTPE 12.622 de fecha siete de abril de dos mil ocho, mediante el cual el JEFE DE LA ZONA REGIONAL DE TRABAJO DE CAÑETE declaro ilegal la HUELGA indefinida materializada a partir de las siete horas del veinticuatro de marzo de dos mil ocho por el Sindicato Unitario de Trabajadores Western Cotton. **20) A fojas noventa y seis a noventa y siete** corre copia legalizada notarialmente de la Carta Notarial de fecha siete de abril de dos mil ocho mediante la cual comunican al demandante la resolución del vinculo laboral por falta grave contemplada en el artículo 25 literal h) de Decreto Supremo N° 003-97-TR al haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas en el mes de marzo de dos mil ocho, considerando que se había configurado **abandono de trabajo**. En dicha carta **repcionada el doce de abril del dos mil ocho** se indico que la realización de la huelga no impide al tajador dar aviso oportuno de las inasistencias para que puedan ser consideradas como justificadas. **21)** Con la copia certificada de la Nomina de Afiliados del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE W. C. S.A. de fecha primero de marzo de dos mil seis, que corre a **fojas**.

**Décimo Sétimo: Sobre la causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales previstas en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.-** El despido en este supuesto se da cuando la decisión del empleador de disponer el despido

no obedece a causas reales y constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. El despido producido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28°, inciso 1) de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador por afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad dentro de una empresa particular en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores.-----

**Décimo Octavo: Acreditación de la afiliación del demandante al sindicato.-** Con la copia legalizada notarialmente del ACTA, de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, que corre a fojas **ciento diecisiete a ciento veintiuno** se ha acreditado, la COSNTITUCIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. S.A. Con el patrón de afiliados que corre en copias certificadas a fojas **ciento treinta y nueve a ciento ochenta y ocho**, fluye la condición del demandante como afiliado con el numero **doscientos treinta y cinco**.-----

**Décimo Noveno: Análisis de los documentos aportados.-**Jorge TOYAMA MIYA señala en relación a la valoración de las pruebas en los casos de despido nulo que: “(...) como existe una libertad en la apreciación de la prueba, el juez se encuentra obligado a realizar un análisis general y específico de cada una de las pruebas que presentan las partes laborales” por lo que recogiendo dicho criterio se pasa a analizar en primer lugar los documentos presentados que no han sido objeto de tacha (por lo que conservan su valor probatorio en atención a su calidad de documentos públicos y privados) que se refieren a continuación; **1)** Con la copia legalizada que corre a fojas **ciento ocho a ciento nueve** se acredita que el dieciocho de marzo del dos mil ocho los trabajadores de la empresa W. C. S.A. efectuaron una petición colectiva que representaron ante al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO sustentada en lo normado en el artículo segundo numeral 20 de la Constitución del Perú, haciendo conocer entre otros los siguientes faltas incurridas su empleadora: 1) No estar registrados en libro de plantillas de salarios, 2) No acreditar los pagos semanales con

boletas, 3) No cumplir con registrar a los trabajadores en el régimen de seguridad social, 4) No contar con un departamento de asistencia social y dotación de medicina entre otros, 2) Con la constancia de recepción que corre en copia legalizada a fojas **ciento siete** se acredita que la solicitud de inspección ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO efectuada por los TRABAJADORES de la EMPRESA WESTERN COTTON S.A. fue recepcionado en la OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA del MINISTERIO DE TRABAJO 3) Con la copia legalizada notarialmente que corre a fojas **ciento quince** corre la solicitud presentada el diecinueve de marzo del dos mil ocho por el SECRETARIO GENERAL del Sindicato de trabajadores de W. C. S.A. y el Secretario de defensa de dicho sindicato ante el GOBERNADOR de la provincia de Cañete con el que aprueba que se dio a conocer que el martes dieciocho de Marzo de horas once de la noche, la empresa W. C. S.A. había cortado la luz del centro de trabajo a más de doscientos servidores que correspondían del turno de las once de la noche a las siete de la mañana argumentándose ser un acto de represalia por la renuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de formación de un Sindicato por la denuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de la formación de un Sindicato por lo que se le solicitaba se constituya al Centro de Trabajo para que recomiende al representante de la empresa se abstenga de represalias. 4) Con la copia legalizada notarialmente del ACTA FISCAL de fecha diecinueve de marzo de dos mil ocho suscrita por los trabajadores y el representante de W. C. S.A. que corre a fojas ciento diez a ciento once se prueba la intervención del FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL TITULAR DE LA FISCALIA DE PREVENCIÓN DE DELITO DE CAÑETE en la constatación de presuntos actos de hostilización por parte de los propietarios de la empresa demandada. De lo consignado en el ACTA FISCAL que corre en copia legalizada notarialmente suscrita por el Fiscal Adjunto Provincial Titular de la Fiscalía de Prevención del Delito de Cañete, se tiene que el mismo se constituyó a local donde funciona la empresa demandada a las nueve y treinta de la mañana del día referido. En el acta se consignó que el Superintendente e Planta, Señor Giovanni Kralj Manifestó que se había producido un amotinamiento en horas de la tarde por parte de los trabajadores y por motivos de seguridad se dispuso la suspensión de labores. Dicho representante de la empresa según el acta indicó también en el acta que el abogado de la

empresa manifestó que lo ocurrió no iba a afectar el ingreso de los trabajadores porque percibirían sus haberes de manera normal y que non habría ninguna represalia 5) Del ACTA FISCAL de fecha veinte de marzo de dos mil ocho, que corre en copia legalizada notarialmente a fojas ciento doce a ciento catorce fluye que el FISCAL PROVINCIAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO – CAÑETE, siendo a horas diez y veinte se constituyó a la empresa demanda a solicitud de un de un grupo de trabajadores con la finalidad de prevenir presunto delito contra la seguridad pública, conforme se consignó en dicha acta, un grupo de trabajadores de la empresa demandada no se encontraban de acuerdo con las cartas notariales de fecha diecisiete de Marzo del dos mil ocho denominadas Cartas de Aviso de Despido por lo que expresaban su descontento.

Se consignó además que se dialogó con Giovanni Krajl, superintendente de Planta quien hizo de conocimiento el descontento de los trabajadores y se le sugirió que se realice un diálogo con los representantes de los trabajadores para solucionar los problemas laborales, manifestando que se había concertado una reunión para el día veinticuatro de marzo del dos mil ocho en la ciudad de Lima a las diecisiete horas, entre los representantes de la empresa y de los trabajadores así como de sus respectivos abogados. Se dejó constancia en el acta que la empresa había suspendido sus labores el día de la diligencia y al día siguiente por ser feriado tal como se podía leer del comunicado colocado en las instalaciones. Se precisó que los trabajadores a quienes se les había cursado la carta notarial no podían ingresar a laborar hasta después de la reunión del veinticuatro de marzo de dos mil ocho en la que se trataría sobre su situación. 6) Con el ACTA, de fecha veinticuatro de marzo de dos mil ocho a las nueve y veinticinco de la mañana, que corre en copia legalizada notarialmente a fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno se acredita la CONSTITUCIÓN del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. S.A. y ESTATUTO respectivo. Conforme se encuentra consignado en dicha acta la asamblea de constitución se produjo luego de hacerse convocado a una Asamblea General con más de una semana de anticipación por el comité Organizador Se consignó también que el primero de los nombrados manifestó que hacía algunas semanas un grupo numeroso de trabajadores se habían reunió con el objeto de constituirse en Sindicato en ese centro de trabajo, designándose un Comité Organizador y encargándoles la elaboración de los Estatutos

(Anteproyecto). Se dejó también constancia en el acta referida que los asistentes aprobaron por unanimidad la Constitución del Sindicato, la Aprobación de los estatutos y la Elección de la Junta Directiva. 7) Del acta de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, que corre en copia certificada a fojas noventa y ocho, se acredita la realización de la ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA W. C. S.A. llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho. De dicho documento se desprende que sometida a votación en asamblea del Sindicato, se acordó por unanimidad lo siguiente: 1) RECHAZAR LAS MEDIDAS DE REPRESALIA DE LA EMPRESA, 2) QUE LA EMPRESA DEJE SIN EFECTO LAS CARTAS DE PRE AVISO CURSADO A LOS TRABAJADORES, 3) DESCANSO SEMANAL EN EL DÍA DOMINGO, 4) PAGO DE LA PRIMA TEXTIL, 5) MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, 5) POR EL DIALOGO FRUCTIFERO EMPRESA – SINDICATO, 6) PAGO DE UTILIDADES DEL EJERCICIO ECONOMICO 2007 y ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO, otorgándosele facultades a los dirigentes del Sindicato para la formalización y tramite de la medida de fuerza ante la empresa y la autoridad de trabajo. 8) Con el documento que corre en copia legalizada a fojas cien, se acredita la comunicación de fecha veintiuno de marzo de dos mil ocho, dirigida a la SUB DIRECCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ZONA CAÑETE decepcionada el veinticuatro de marzo de dos mil ocho sobre la realización por parte del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES W. C. de HUELGA INDEFINIDA DESDE EL VEINTICUATRO DE MARZO DE DOS MIL OCHO. 9) A hojas veinticinco a veintisiete, corre en copia el ACTA DE PRESENCIA Y CERTIFICACIÓN DE HECHOS, elaborada por el NOTARIO HUBERT CAMACHO GALVEZ de fecha veintidós de marzo de dos mil ocho, en la que consta la certificación de la existencia de cartelones en el frontis de la Empresa Western Cotton S.A., conforme a la cual en la fecha indicada en la puerta principal de dicha empresa se encontraba colocados dos cartelones con los siguientes textos: “TERMINADA LAS FIESTAS DE SEMANA SANTA SE REINICIARAN LAS ACTIVIDADES EL DIA LUNES 24 EN EL TUERNO DE LAS 07.AM LA EMPRESA” y el siguiente COMUNICADO: “LOS JORNALES SE PAGARAN EL DIA 24-03-08 QUE SE REINICIAN LA ACTIVIDADES LABORALES. LA EMPRESA”. Asimismo, el notario dejó constancia que en la puerta principal de la

empresa se encontraba un grupo de trabajadores, solicitando ser atendidos. Con dicha acta se anexo las fotografías cuyas copias aparecen insertas a fojas veintiocho a treinta de la que es posible apreciar los cartelones que fueron fijados en la puerta de la empresa y un grupo de personas, al parecer trabajadores frente del local de dicha empresa. 10) A hoja noventa y nueve, corre la COMUNICACIÓN dirigida por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES W. C. al GERENTE GENERAL de la empresa demanda de la realización de HUELGA INDEFINIDA que se iniciaba el veinticuatro de marzo de dos mil ocho a horas siete de la mañana, haciendo saber que la medida de fuerza era por la plataforma de lucha referida en la ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA W. C. llevada a cabo el veintiuno de marzo de dos mil ocho. 11) A fojas ciento y uno corre en copia legalizada notarialmente el ACTA DE REUNIÓN EXTRA PROCESO, llevada a cabo el veintisiete de marzo de dos mil ocho ante el despacho del conciliador y Jefe de la Zona de Trabajo de Cañete, entre los representantes de los trabajadores de la Empresa Western Cotton S.A. participando el demandante como tal asistido de GERARDO OLORTEGUI SIFUENTES en calidad de miembro de la FERDERACIÓN TEXTIL y de la otra parte en calidad de empleadora la empresa W. C. S.A. representada por GIOVANNI KRALJ QUEZADA con su respectivo abogado, reunidos para tratar lo referente a la problemática laboral presentada entre las referidas partes. Se dejó constancia en el acta que luego de amplias deliberaciones no pudo llegarse a un acuerdo conciliatorio. 12) A fojas ciento dos, corre el AUTO ZONAL N° 002-2008-MTPE/12.622 derivado del EXP. N° 002-2008-MTPE/ 12.622-P.HG, de fecha veintiséis de marzo de dos mil ocho emitido por el JEFE DE LA ZONA REGIONAL DE TRABAJO de CAÑETE, por el que se declaró IMPROCEDENTE la comunicación de HUELGA GENERAL INDEFINIDA cursada por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES W. C., por el que se invocó a los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo dicha medida, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad. 13) A fojas ciento tres, corre el escrito en que se contiene la apelación presentada el veintisiete de marzo de dos mil ocho por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. contra el auto zonal antes referido. 14) A fojas ciento cuatro, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. al GERENTE GENERAL de dicha empresa, decepcionado el veintiocho de marzo de dos



mil ocho, mediante el cual comunican la SUSPENSIÓN DE LA HUELGA INDEFINIDA a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento entre empresa y sindicato. 15) A fojas ciento cinco, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE W. C. al SUB DIRECTOR DE REGISTROS SINDICALES DEL MISNITERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ZONA CAÑETE, presentado el veintiocho de marzo de dos mil ocho, mediante el cual comunican la SUSPENSIÓN DE LA HUELGA INDEFINIDA a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento la empresa. 16) A fojas noventa y tres, corre copia legalizada notarialmente de la CARTA DE PRE AVISO de despido cursada el veintiocho de marzo del dos mil ocho, conforme a la cual la empresa informa al demandante que había incurrido en falta grave tipificada en e literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR la haber realizado abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, desde el lunes veinticuatro de marzo de dos mil ocho al jueves veintisiete de marzo de dos mil ocho. En la misma carta se indica que existiendo causa justa de despido al amparo de lo que establece el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se le otorgaba el plazo de seis días naturales a fin de que ejercite su derecho de defensa con relación a los cargos que se le formulan, exonerándolo de su obligación de asistir al centro de trabajo de conformidad con el misma norma referida. 17) A fojas ciento veintidós, corre en copia legalizada notarialmente la CONSTANCIA DE INSCRIPCION AUTOMÁTICA ante el REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES SUJETOS AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, expedida por el JEFE REGIONAL DE TRABAJO DE CAÑETE expedida con fecha treinta y uno de marzo de dos mil ocho, conforme a la cual el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE W. C. S.A. quedó inscrito en dicho registro. 18) A fojas noventa y cuatro a noventa y cinco, corre copia certificada notarialmente de la Carta de fecha dos de abril del año en curso, dirigida al Superintendente de Planta de la empresa demanda mediante la cual el demandante efectúa el descargo a la falta laboral imputada negando el cargo atribuido afirmado que los días veinticuatro al veintiocho de marzo de dos mi ocho no abandonó el trabajo sino que se entraba acatando la Huelga indefinida, medida de fuerza acordada en asamblea general trabajadores en ejercicio regular de derecho consagrado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, precisando

que de conformidad con el artículo 73 del Decreto Supremo 011-97-TR la medida de fuerza no había sido declarada ilegal y mucho menos que la empresa había efectuado el requerimiento colectivo. 19) A fojas ciento seis, corre el AUTO ZONAL N° 003-2008-MTPE 12.622 de fecha siete de abril de dos mil ocho, mediante el cual el JEFE DE LA ZONA REGIONAL DE TRABAJO DE CAÑETE declaro ilegal la HUELGA indefinida materializada a partir de las siete horas del veinticuatro de marzo de dos mil ocho por el Sindicato Unitario de Trabajadores W. C. 20) A fojas noventa y seis a noventa y siete corre copia legalizada notarialmente de la Carta Notarial de fecha siete de abril de dos mil ocho mediante la cual comunican al demandante la resolución del vínculo laboral por falta grave contemplada en el artículo 25 literal h) de Decreto Supremo N° 003-97-TR al haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas en el mes de marzo de dos mil ocho, considerando que se había configurado abandono de trabajo. En dicha carta recepcionada el doce de abril del dos mil ocho se indicó que la realización de la huelga no impide al trabajador dar aviso oportuno de las inasistencias para que puedan ser consideradas como justificadas. 21) Con la copia certificada de la Nómina de Afiliados del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE W. C. S.A de fecha primero de marzo de dos mil seis, que corre a fojas ciento treinta y nueve a ciento ochenta y ocho, se verifica la relación de trabajadores afiliados a la misma, habiéndose registrado un total de cuatrocientos sesenta y nueve trabajadores, apareciendo el demandante en la relación con el numero doscientos treinta y cinco. 22) A fojas ciento noventa y tres a doscientos ocho, corre el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO edición dos mil nueve; sin embargo del mismo no consta la fecha en que fue presentado ante la Mesa de partes de la Autoridad Administrativa de trabajo como exige el artículo 4° del Desarrollo Supremo N° 003-91-TR, así como no consta en autos la fecha en que dicho reglamento haya sido puesto de conocimiento al demandante -----

**Vigésimo:** Valoración de los hechos acontecidos y medios probatorios y medios probatorios: Luego de analizar los documentos presentados que no han sido objeto de tacha (por lo que conservan su valor probatorio en atención a su calidad de documento público y privado) se tiene lo siguiente: 1) Relaciones conflictivas entre los trabajadores y la empresa demandada previstas al despido. 1.1 Mucho antes de la fecha remisión de la carta de pre aviso de despido dirigida al trabajador (veintiocho de marzo de dos mil

ocho), las relaciones habidas entre los trabajadores de la empresa demandante y la entidad demandada no eran adecuadas al existir al interior en los trabajadores un malestar generalizado por la demanda de un conjunto de derecho de carácter laboral exigidos por los trabajadores de la empresa, razón por la que en fecha primero de marzo de dos mil ocho como fluye de la NOMINA DE AFILIADOS que corre fojas ciento treinta y nueve a ciento ochenta y ocho los trabajadores de Western Cotton S.A iniciaron a recabar datos y firmas de afiliados, apareciendo el demandante registrado con el numero doscientos treinta y cinco

1.2. Un indicador del malestar generalizado de los trabajadores generalizado se concretizo en la presentación de la solicitud de fecha dieciocho de marzo de dos mil ocho remitida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.3. En la carta remitida por el Sindicato de Trabajadores de fecha veintiuno de marzo de dos mil ocho, (recepcionada el veinticuatro de marzo de dos mil ocho, según cargo de recepción de fojas noventa y nueve ) se dio a conocer formalmente a la empresa, de la existencia del sindicato de trabajadores así como de la realización de una huelga indefinida por la “Plataforma de Lucha” que comprendían ocho puntos materia de reclamo entre los que se contenían el: “Rechazar las medidas de represalia de la empresa” y “Que la empresa deje sin efecto las cartas de pre aviso cursado a los trabajadores “.1.4. Resuelta razonable sostener que días previos a la remisión de la carta de pre aviso de despido y del despido mismo, el demandante se encontraba participando con un conjunto de trabajadores en actividades destinadas a organizarse para la Constitución del Sindicato y efectuar actos de reclamos ante la empresa.

1.5. La empresa demandada, al veinticuatro de Marzo de dos mil ocho, fecha de inicio de las inasistencias del demandante había tomado conocimiento formalmente de la existencia del sindicato de trabajadores y de la Huelga indefinida acordada por los mismos al comunicársele a la empresa al respecto mediante carta de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, la misma que corre a fojas noventa y nueva.

1.6. La empresa demandada conocía en los hechos de la participación del demandante y de otros trabajadores del desarrollo de actividades destinadas a construir el Sindicato de Trabajadores, en tiempo inmediato anterior antes de cursarse la carta notarial de pre aviso y de proceder luego al despido.

2) Actitudes hostiles de la empresa:

2.1. El despido estuvo precedido de actitudes o conductas del empleador que evidenciaban el propósito de impedir que los trabajadores materialicen sus reclamos pues antes de proceder al despido del

demandante ejecuto actos de represión contra los trabajadores entre los que se incluye al demandante. 2.2. Uno de los actos represivos se concretizo cuando el diecinueve de marzo del dos mil ocho en horas de la madrugada, procedió a cortar la energía eléctrica a los trabajadores que se encontraba dispuestos a realizar sus labores en su respectivo turno. Este hecho a juicio de la suscrita constituye un indicio de la existencia de una conducta represiva de la empresa contra la actividad sindical subyacente 2.3. Otros indicio de la actitud represiva de la empresa fue el haber cerrado la puerta principal de acceso, no permitiendo el ingreso de los trabajadores entre los días veintidós al veinticuatro de marzo de dos mil ocho, constatado por el Notario Público y mostrado a través de las tomas fotográficas anexadas con la demanda 2.4. Un indicio más de dicha actitud fue la paralización de labores efectuada en forma unilateral por la empresa entre el diecinueve de Marzo del dos mil ocho en horas de la madrugada y el llevado a cabo entre el veintidós al veinticuatro de Marzo del dos mil ocho, que constituye un acto del empleador no permitido en nuestro ordenamiento 2.5. Se presume que dicha medida de hecho, adoptada por el empleador confluyeron con el objetivo de entorpecer o neutralizar el desarrollo de las actividades de los trabajadores en ejecución de sus acuerdos sindicales, y se consideran actos de hostilidad del empleador. 3) Actitudes de la empresa demandada. 3.1. La empresa demandada conocía en los hechos, la causa de la inasistencia a laborar del demandante entre los días veinticuatro al veintisiete de marzo de dos mil ocho pues no le era desconocido que el indicado como trabajador se encontraba participando de la Huelga de Trabajadores 3.2. No resultaba exigible por la empresa la comunicación individual que debía hacer el trabajo para solicitar permiso para inasistir a laborar antes de participar de la Huelga pues no existe en la legislación laboral nacional norma que lo establezca ni el plazo que tenga el trabajador para hacerlo 3.3. El empleador no motivo adecuadamente su decisión de despedir al trabajador. En la CARTA NOTARIAL DE PRE AVISO DE DESPIDO, al demandante se le imputo como falta el haber incurrido en ABANDONO DE TRABAJO POR MAS DE TRES DIAS CONSECUTIVOS, tipificada en el literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97- TR, lo que no resulta coherente con lo expresado en el penúltimo párrafo de dicha carta se señala que: “La comisión de las faltas graves cometidas, constituyen causas justas de despido (...) se le otorga el plazo de (06) días naturales a fin de que ejercite su derecho de defensa con relación a los cargos que se formula (...).” Pues se

advierte que en dicha carta se refiere en principio a que trabajadores había incurrido en una falta grave pero no en la comisión de una pluralidad de faltas que justifiquen su despido. 3.4. En la CARTA NOTARIAL DEL DESPIDO, se refirió que: “Mediante Carta Pre-Aviso de despido (...) se le informo que (...) no ocurrió a realizar las labores en su Centro de Labores, inasistiendo en forma consecutiva sin justificación razonable (...)” por lo que se imputo haber incurrido en la falta grave: “por haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas durante el mes de marzo de 2008 configurando abandono de trabajo” señalando que el hecho de encontrarse en huelga no suspendía su obligación de dar aviso al empleador sobre la inasistencias en que iba a incurrir. 3.6 Del contenido de dichas comunicaciones se tiene que la empresa incurrió en imprecisiones e incoherencias al formular el cargo por el cual el trabajador debía efectuar su descargo, si se tiene que en principio se le imputo ABANDONO DE TRABAJO, para después despedirlo por AUSENCIAS INJUSTIFICADAS, máxime como se ha visto en los considerados precedentes ambos son supuestos distintos que requieren asimismo requisitos específicos para su configuración 3.7. No se ha acreditado que la empresa haya cursado comunicación requiriendo al trabajador su permanencia o que se le reintegre al puesto laboral al que específicamente se encontraba asignado, es decir no le constituyo en mora a fin de evitar la ruptura en forma unilateral de la relación contractual ni lo íntimo en la forma fehaciente a que reanude sus tareas. 3.8. Tampoco se ha acreditado que la empresa demandada le haya otorgado al trabajador demandante plazo para reintegrarse a laborar. 3.9. El aviso de despido del demandante se produjo a los siete días posteriores a la fecha de constitución del sindicato y a los veintidós días de este hecho se procedió al despido 3.10. La carta de pre aviso de despido dirigida por la demandada era similar al de las cartas de pre aviso simultáneas que fueron remitidas por la empresa a todos los trabajadores que venían impulsando la formación del sindicato de trabajadores a quienes se les imputo la misma FALTA que la demandante, que se lleva a la convicción de que la empresa realizo un despido masivo de trabajadores 3.11. La decisión de conclusión del vínculo laboral adoptada por la empresa no fue un hecho aislado que haya sido impuesto solo al demandante por haber incurrido en falta grave por inasistencia a laborar por cuanto no solo a él se le había cursado carta de pre aviso de despido en los días previos e inmediatamente después de la constitución del sindicato y de la comunicación de la huelga indefinida e inclusive

posteriores a la presentación de reclamo ante el Ministerio de Trabajo. 4) Desproporcionalidad e irrazonabilidad del despido 4.1. El despido del trabajador como sanción dispuestas por la entidad demandada, no se considera adecuado si, se tiene en cuenta que el hecho imputado al trabajador en la carta de pre aviso de despido objetivamente no correspondía ser calificado como falta grave que genere despido sino como una fracción que solo hubiera dado lugar una sanción disciplinaria de menor gravedad 4.2. Dentro de las medidas disciplinarias que pudieron haberse aplicado estarían la amonestación verbal, la amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones, por lo que la medida de despido resulta desproporcionada. 4.3. La medida de despido como sanción al trabajar adoptada por la empleadora se considera desproporcionada e irrazonable por haberse aplicado al trabajador la más grave de las medidas laborales sancionatorias más aún se tiene en cuenta que no consta que la empresa haya ponderado si el trabajador había incurrido anteriormente en otras faltas o si era reincidente en la misma que se le atribuyo. 4.4. Si se tiene en cuenta lo normado en el artículo 33 del Reglamento de Trabajo por la misma empresa, según el cual: “En las sanciones disciplinarias que imponga LA EMPRESA se tomara en cuenta las circunstancias, los antecedentes del trabajador, obrado siempre con equidad y buena fe”, puede derivarse que la sanción de despido aplicada al trabajador no se sujetó a los principios de buena fe al no tenerse en cuenta las circunstancias en que se produjo su inasistencia al no atender la condición personal del trabajador, ni los antecedentes disciplinarios del mismo. 4.5. La empresa demandada no ha adoptado una conducta adecuada en el proceso por cuanto al ser requerida para presentar la constancia de la presentación del Reglamento Interno ante la mesa de parte de la Autoridad Administrativa y de la recepción de dicho Reglamento por parte del demandante, no cumplió con lo requerido por el Juzgado para esclarecer la realidad de los hechos relacionados con el despido, con lo que ha demostrado falta de colaboración para lograr la finalidad de los medios probatorios con arreglo al artículo 282 del Código Procesal Civil. 5) Actitud del trabajador 5.1. El demandante en su condición de trabajador al participar en los reclamos y concretamente en la huelga no tuvo voluntad alguna de concluir su vínculo laboral con la empresa sino por lo contrario mantenerlo pues lo que pretendía era sé de cumplimiento a determinado derecho laborales, lo que supone la vigencia de su vínculo laboral con la empresa demandada. 5.1. En la carta de descargo

dirigida por el trabajador a la empresa demandada que corre a fojas noventa y cuatro a noventa y cinco, el demandante dijo que los días veinticuatro, veinticinco, veintiséis, veintisiete y veintiocho de marzo de dos mil ocho, no había abandonado el trabajo sino que se encontraba acatando la medida de fuerza acordada en asamblea general de trabajadores en ejercicio regular de un derecho consagrado en la Constitución Política del Perú 5.3. En forma inmediata a que el demandante tuvo conocimiento de la declaración de ilegalidad de la huelga, en observancia de lo dispuesto por la autoridad de trabajo y con el ánimo de lograr un acuerdo con la empresa el Sindicato de Trabajadores depuso su actitud y el demandante se dispuso a retomar a laborar 5.4. En todo caso, con relación a la conducta del trabajador, debe tenerse presente como ha señalado BLANCAS BUSTAMANTE, que: “la demanda de nulidad centrara el debate procesal en la ilicitud de la decisión del empleador y no en la conducta o, más exactamente en la culpabilidad, del trabajador a quien se atribuye una infracción laboral”.

**Vigésimo Primero:** Nexa causal entre el motivo alegado para el despido y la causa real del despido La CARTA DE PRE AVISO DE DESPIDO del veintiocho de marzo de dos mil ocho (notificada el veintinueve de marzo de dos mil nueve) fue cursada a los siete días de haberse constituido el Sindicato de Trabajadores al cual se afilió el demandante y a los cuatro días de iniciada la huelga de trabajadores en el que participo el demandante con lo que se cumple el requisito de inmediatez referido. El despido del demandante efectuado mediante carta de fecha siete de abril de dos mil ocho (notificada el quince de abril de dos mil ocho) se produjo a los veinticinco días posteriores a la fecha en que se constituyó el Sindicato y a los veintidós días después de que se le comunico a la empresa la iniciación de la huelga indefinida (veinticuatro de marzo del dos mil ocho) por lo que existe un lapso razonable de tiempo para establecer el nexa causal entre estos hechos y el despido, de tal modo que implica que uno motivo al otro<sup>17</sup>, máxime si se tiene en cuenta que el demandante fue despedido por la empresa conjuntamente con otros trabajadores afiliados al Sindicato en el periodo comprendido entre el treinta y uno de marzo al quince de abril de dos mil ocho-----

**Vigésimo Segundo:** Acreditación de la causal de nulidad de despido por encontrarse el

demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales prevista en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.- Al respecto debe tenerse en cuenta que la aplicación de la causal de despido nulo por dicha causal conforme a reiterada jurisprudencia se encuentra condicionada a: 1) La existencia de un sindicato, por lo menos de formación, supuesto que en el presente caso se da pues el Sindicato de Trabajadores de W. C. se encontraba en formación los días previos al despido del demandante. 2) Que, la actividad sindical, consista en la Participación de acciones de defensa de acciones de defensa de los intereses económicos de los trabajadores de la empresa en que trabajo o de un sector, exponer ideas asumir iniciativas dirigidas al mejoramiento de la organización y bienestar de sus integrantes entre otros, todo lo cual está comprendido dentro de los alcances de la última parte del inciso a) del artículo veintinueve del Decreto Supremo cero tres noventa y siete –TR, norma que diferencia la afiliación a un sindicato con la de la actividad sindical como aparece del tenor de la primera parte del referido inciso, consecuentemente, para la actividad sindical, tampoco es indispensable pertenecer a un sindicato, ni menos ser representante de los trabajadores a que se refiere el inciso b) del mismo artículo. En el caso, el demandante al participar en actos previos a la constitución del Sindicato, con el objeto de defender derechos e intereses económicos como trabajadores realizó actividades Sindical.-----

**Vigésimo Tercero;** Luego del análisis y valoración de los hechos suscitados y acreditados estando a los medios probatorios, al conjunto de indicios y sucedáneos que incluye las presunciones judiciales<sup>18</sup> llevan a considerar que la causa alegada para el despido del trabajador como fue el haber incurrido en Falta Grave no existe. Se ha probado en autos hechos que demuestran que el sindicato de Trabajadores de W. C. S.A. se encontraba en formación así como que a la fecha del despido del demandante otros trabajadores también fueron despedidos conjuntamente con el demandante bajo la imputación de Falta Grave sustentado en los mismos hechos atribuidos al demandante. De todas las anteriores premisas precedentes resulta razonable afirmar que el demandante días previos a su despido había venido participando en actividades sindicales en su condición de trabajador, por lo que el motivo del despido ocurrido el doce de abril de dos mil ocho fue encubierto <sup>19</sup> y al no obedecer a causas reales no



puede entenderse sino como un acto de represalia de la empresa demandada que tuvo el propósito de impedir que el demandante desarrolle sus actividades sindicales y que constituye un acto unilateral y discriminatorio de la empresa. Con lo expuesto precedentemente han quedado resueltos los puntos segundo fijado como controvertido. Consecuentemente, dado que el despido del demandante no tuvo causa justa, y tuvo como motivación real el afectar el ejercicio de sus actividades y derechos sindicales, habiéndosele lesionado al trabajador el derecho constitucional a la sindicalización y a la participación en actividades sindicales el despido resulta nulo por lo que corresponde ampararse la demanda.-----

**Vigésimo Quinto:** La queja, reclamo o proceso al que se refiere el inciso c), del artículo 29 del D. S. N° 003-97-TR hace referencia al incumplimiento o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo o sus derechos fundamentales.-----

**Vigésimo Sexto:** Criterios a tener en cuenta para determinar si el despido se produjo por haber presentado una queja o haber participar en un proceso contra el empleador. Siguiendo los criterios establecidos en la Casación. N° 1363-2005-Lima, El Peruano, 28/02/2007, para la configuración del despido nulo por causal prevista en el artículo 29 inciso c) del D.S. N° 003-97-TR deben tenerse en cuenta los siguientes: a) Que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa; b) Que el acto del despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio termino el vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; y c) Que, el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador.-----

**Vigésimo Octavo:** No acreditación de la causal de nulidad de despido prevista en el inciso c) del artículo 29 del Derecho Legislativo N° 728: que el demandante fue despedido por haber presentado una queja o participar en un proceso contra el

empleador ante las autoridades competentes. Si bien es cierto se evidencia que la queja referida fue materializada y formalizada ante sede administrativa en el presente caso, el supuesto de hecho que configura esta causal no se da por cuanto del contenido del documento presentado ante el MINISTERIO DE TRABAJO el dieciocho de marzo del año en curso, puede apreciarse que en la relación de trabajadores que aparecen suscribiéndolo no aparece consignado el nombre del demandante. Con lo expuesto precedentemente han quedado resuelto los puntos tercero y quinto como controvertidos.-----

**Vigésimo Noveno:** No habiéndose acreditado el supuesto de hecho para configurarse la causal alegada por la que se ha producido el despido con arreglo a lo normado en el artículo 27 inciso 3 de la ley 26636, la pretensión de declaración de nulidad de despido por dicha causal corresponde desestimarse.-----

**Trigésimo:** Consecuencias de la nulidad de despido. Habiéndose concluido en la existencia de la nulidad de despido consecuentemente corresponde disponer reposición del demandante a su puesto habitual de labores, que la empresa demandada proceda al pago de sus remuneraciones devengadas que venía percibiendo, desde la fecha de su despido tomando como referencia el monto señalado en la demanda, así como corresponde ordenarse que la demandada realice los depósitos por COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS, demandados a la entidad bancaria correspondiente con los INTERESES LEGALES que se determinaran en ejecución de sentencia con arreglo a lo normado en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Derecho Legislativo N° 728. -----

Por estos fundamentos y de conformidad con la normalidad invocada así como en obstetricia de lo previsto en los artículos I, II Y III del Título Preliminar, 30 y 48 de la Ley Procesal del Trabajo,

**FALLO:** -----

**DECLARANDO:** -----

PRIMERO: INFUNDADA la demanda que corre, a fojas cuarenta y tres a cincuenta y

uno; interpuesta por L. C. H. en el extremo que peticiona la NULIDAD DE DESPIDO Por la causal prevista en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 -----

SEGUNDO: FUNDADA la demanda que corre a fojas cuarenta y tres a cincuenta y uno interpuesta por L. C. H. en el extremo que peticiona la NULIDAD DE DESPIDO por la causal prevista en el inciso a) de artículo 29 del Decreto Legislativo N°728 -----

TERCERO: En consecuencia DECLARO NULO el despido efectuado por la empresa W. C. S.A, contra el demandante mediante carta notarial recepcionada el quince de abril de dos mil ocho y ORDENO que la demanda W. C. S.A. dentro del plazo de veinticuatro horas cumpla con REPONER. a: L. C. H. en el puesto en que venía desempeñándose o uno afín; así como con pagar las remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la reposición efectiva, con los intereses legales correspondientes que se liquidaran en ejecución de sentencia así como que realice los depósitos por COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS a la entidad bancaria correspondiente con los INTERESES LEGALES que se determinaran en ejecución de sentencia, salvo que opte por la INDEMNIZACION establecida en el artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; CON COSTAS Y COSTOS. NOTIFIQUENSE.

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE

SALA CIVIL

---

**Exp.Nro.2008-0025-LA**

**Laboral: Nulidad de Despido**

Cañete, nueve de noviembre del año dos mil nueve.-

**VISTOS:** Viene en grado apelación 1) La Sentencia de fecha seis de marzo del dos mil nueve que resuelve: Primero: INFUNDADA la demanda que corre, fojas 43 a 51; interpuesta por L. C. H. en el extremo de peticiona la Nulidad de despido por la causal prevista en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.-Segundo: FUNDADA la demanda que corre a fojas 43 a 51 interpuesta por Leonardo Carrasco Huillcapuma en el extremo que peticiona la NULIDAD DE DESPIDO por la causal prevista en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728. 2) La Resolución Doce (Auto) del 20 de Febrero del 2009, de fojas 222 a 224, venida sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida, que Declara Infundado el pedido de la Empresa W. C. S.A de dejar sin efecto el requerimiento contenido en la Resolución Once de fecha treinta de enero del dos mil nueve.

### **ANTECEDENTES.-**

**Identificación de las partes y objeto del petitorio.-**Mediante escrito presentando el doce de Mayo del dos mil ocho, que corre a fojas 43 a 51, L. C. H. interpuesto demanda contra W. C. S.A. sobre Nulidad de Despido por la causal prevista en los incisos a) y c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97- TR con el objeto de que se le repongan su puesto habitual de labores, con el pago de sus remuneraciones que se devenguen, el depósito de CTS desde la fecha de su despido hasta su reposición efectiva, más interés legales, pagos de costas y costos al haber sido despedido por la demanda. Fundamenta su demanda en que: 1) Mantuvo su vínculo laboral con la empresa demandada en calidad de **obrero**, desempeñándose como electricista desde el dieciséis de Junio del dos mil seis hasta el **once de abril del dos mil ocho** y fue despedido mediante CARTA

NOTARIAL de la fecha siete abril del **dos mil ocho**, (notificada el quince de abril del dos mil ocho) imputándole haber **incurrido en FALTA GRAVE al haber realizado ABANDONO DE TRABAJO por más de tres días consecutivos desde el Lunes veinticuatro de Marzo al Jueves Veintisiete de Marzo del dos mil ocho, sin embargo afirma que fue despedido en represalia por haber participado y promovido la denuncia antes las autoridades competentes y por haber fomentado la constitución de la organización del sindicato unitario de Trabajadores de Western Cotton S.A., por lo que afirma que su despido es nulo.-**

**Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, a fojas 258/263 W. C. S.A. interpone recurso de apelación contra la resolución número catorce de fecha doce de marzo del dos mil nueve, a fin de que sean elevados al Superior Jerárquico sea Revocada declarándose infundada la demanda con expresa condena de costas y costos. Fundamenta la recurrida en que **a)** La A quo en el considerando séptima señala que en los casos de nulidad de despido por presunto actos del empleador que afectan la libertad sindical o su ejercicio, resulta difícil aportar medios de prueba indubitable, por lo basta que el demandante aporte un indicio razonable que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato por su participación en actividades sindicales, para que la carga de la prueba se invierta al empleador. **b)** Asimismo en el considerando octavo, noveno y décimo señale que como la nulidad de despido no se presume ni se deduce, el juez puede exigir medios probatorios que releven de manera segura la ocurrencia del despido o los motivos para lo cual utiliza los indicios como medios sucedáneos de los medios probatorios. **c)** También acude que el demandante no presenta ninguna prueba que acredite que ha sido despedido por haber constituido el sindicato, manifestando que la constitución se produjo después de habersele cursado la carta de pre aviso al trabajador, más aún cuando, la empresa demanda tomó conocimiento. **d)** Que la postura adoptada por la magistrada contraviene el artículo 37 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**SEGUNDO:** El despido nulo es el que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se produce con

vulneración de derechos fundamentales de la persona humana y libertades públicas del trabajador. El artículo 29 del Decreto Legislativo 728, establece que es nulo el despido que tenga por motivo: **a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;** **b) ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.** **c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°.**

**TERCERO:** El artículo 37° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: "**Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos**" lo que resulta acorde con lo preceptuado en el inciso 3 del artículo 27 de la Ley Procesal del Trabajo 26636, por lo que en el presente proceso, corresponde al actor probar la existencia del despido y su nulidad, acreditando la existencia de un nexo causal entre el motivo discriminatorio y el despido.

**CUARTO:** El artículo 31 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas señala que están amparado por el fuero sindical: a) los miembros de los sindicatos en formación desde la presentación de la solicitud de riesgo y hasta tres meses después, b) los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delgados de las secciones sindicales. (...). El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente los siguientes objetivos: Estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros y el Mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Se debe tener en cuenta que nuestra legislación establece como principales fines y funciones para los sindicatos en el ámbito de la legislación privada de: **a).- Representar al Conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva;** **b) Representar o defender a sus miembros a su solicitud, en las controversias o reclamaciones de carácter individual.**

**QUINTO:** En autos se verifica que la relación laboral se encuentre acreditada, por

cuanto, lo ha admitido la demanda al absolver la demanda así como también lo concerniente a la fecha de cese de la relación laboral. No habiéndose cuestionado nada en relación a los datos remunerativos del trabajador, se entiende también que la entidad demandada ha admitido como cierto lo manifestado en la demanda por el demandante en el sentido que venía percibiendo una **remuneración mensual de 600.00 nuevos soles, más 30% de bonificación nocturna, asignación familiar, dos gratificaciones anuales de treinta jornales cada una.** Con la boleta de pago que corresponde **al mes de noviembre del Dos mil siete**, que corre en original a fojas 92 extendida por la demanda, se verifica que el demandante registra como fecha de ingreso el **dieciséis de Junio del dos mil seis**, que se desempeñó como **electricista**, y que percibía un ingreso neto de **653.90 nuevos soles mensuales.**

**SEXTO:** Queda desvirtuado los argumentos del apelante con relación a los indicios toda vez que en el caso de autos, a las pruebas aportadas y hechos valorados, se tiene que el demandante se ausento a prestar servicios para la empresa demandada por cuatro días, no puede sostenerse que dicha inasistencia evidenciaban el ánimo del trabajador de concluir su vinculo con la empresa y atendiendo a una definición doctrinaria estricta del término abandonada de trabajo y a los requisitos que se exigen para que este se configuró el supuesto de abandono de trabajo. En tal sentido, de la interpretación más favorable al trabajador que puede efectuarse del artículo 25, literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, siguiendo los conceptos doctrinarios, se lleva a conducir que no se dieron los elementos para proceder al despido del trabajador por abandono de trabajo, alegada por la empleadora como causa del despido del demandante. Tampoco, se dieron los requisitos para que se configure la inasistencia injustificada por cuanto como se desprende del texto de dicha norma, en este supuesto se requiere que el periodo de inasistencias se haya producido por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario y siempre que se hayan aplicado previamente sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones, lo que en el caso analizado no se dieron.

**SEPTIMA:** De acuerdo a los hechos previos que produjeron el despido laboral del demandante, la empleadora no podría presumir una voluntad manifestada del trabajador

de concluir el vínculo por lo que la ausencia del demandante a laborar no se configuro como un abandono de trabajo. Lo que si puede presumir válidamente que ante la exigencia masiva del cumplimiento de derecho laboral, las gestiones del Sindicato de Trabajadores del cual el demandante era participantes desde el punto de vista del empleador debían ser restringidas o suprimidas siendo estratégico disponer el despido del indicado como trabajador. En este orden, la condición del demandante de afiliado sindical fue decisiva para que la empresa decida dar por concluido el vinculo laboral con el mismo, siendo este motivo real del despido y no el abandono de trabajo alegado, que además como se ha determinado no se configuró.

**OCTAVO:** De este modo, se determina objetivamente que la inasistencia al trabajo por parte del demandante no constituyo falta grave que pueda considerarse causa justa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, y en todo caso no era suficiente para dar lugar al despido efectuado por la demanda, existiendo un conjunto de pruebas que llevan a determinar que el despido del demandante fue aparentemente motivo por causa de abandono de trabajo.

**NOVENO:** La causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales prevista en el artículo 29 inciso a) del Decreto Legislativo Nro. 728, si bien es cierto, esto se da cuando la decisión del empleador de disponer el despido no obedece a causas reales y constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. El despido producido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o haber participado en actividades sindicales constituye la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28°, inciso 1) de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad dentro de una empresa particular en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores.

**DECIMO:** En autos se verifica que los documentos presentados que no han sido objeto de tacha (por lo que conservan su valor probatorio en atención a su calidad de documentos públicos y privado) que se refieren a continuación: 1) Con la copia



legalizada que corre a fojas 108 a 109 se acredita que el dieciocho de marzo del dos mil ocho los trabajadores de la empresa W. C. S.A efectuaron una petición colectiva que presentaron ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sustentada en lo normado en el artículo segundo numeral 20 de la Constitución Política del Perú, haciendo conocer entre otros las faltas incurridas por su empleadora el de: a) No estar registrados en Libro de Planillas de Salarios, b) No acreditar los pagos semanales con boletas, c) no cumplir con registrar a los trabajadores en el régimen de seguridad social, d) No contar con un departamento de asistencia social y dotación de medicina entre otros, 2) Con la constancia de recepción que corre en copia legalizada a fojas 107 se acredita la solicitud de inspección ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectuada por los Trabajadores de la Empresa Western Cotton S.A. 3) Con la copia legalizada notarialmente que corre a fojas 115 obra la solicitud presentada el diecinueve de marzo del dos mil ocho por el Secretario General y el Secretario de defensa del Sindicato de Trabajadores de W. C. S.A. ante el Gobernador de la Provincia de Cañete con el que prueba que se dio a conocer que el martes dieciocho de Marzo a horas once de la noche, la empresa demandada había cortado la luz del centro de trabajo a más de 200 servidores que correspondían del turno de las once de la noche a siete de la mañana argumentando ser un acto de represalia por la denuncia ante la vulneración de las normas laborales y la decisión de la formación de un Sindicato por lo que se le solicitaba se constituya al Centro de Trabajo para que recomiende al representante de la empresa se abstenga de represalias. 4) Con la copia legalizada notarialmente del Acta Fiscal de fecha diecinueve de marzo del dos mil ocho suscrita por los trabajadores y el representante de Western Cotton S.A. que corre a fojas 110 a 111 se prueba la intervención del Fiscal Adjunto Provincial de la Fiscalía de Prevención de Delito de Cañete en la constatación de presuntos actos de hostilización por parte de los propietarios de la empresa demanda. 5) Del Acta Fiscal de fecha de marzo del dos mil ocho, que ocurre en copia legalizada notarialmente a fojas 112 a 114 fluye que el Fiscal provincial de prevención de Delito de Cañete, a las diez horas con veinte minutos se constituyó a la empresa demandada a solicitud de un grupo de trabajadores con la finalidad de prevenir presunto delitos contra la seguridad Pública, por cuanto un grupo de trabajadores de la empresa demandada no se encontraban de acuerdo con las cartas notariales de fecha diecisiete de Marzo del dos mil ocho denominadas cartas de aviso

de despido por lo que expresaban su descontento. **6)** Con el Acta, de fecha veintiuno de Marzo del dos mil ocho a las nueve horas con veinticinco de la mañana, que corre en copia legalizada notarialmente a fojas 117 a 121 se acredita la Constitución y Estatuto del Sindicato Unitario de Trabajadores de W. C. S.A. **7)** Del acta de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, que corre en copia certificada a fojas 98, se acredita la realización de la Asamblea Extraordinaria del Sindicato Unitario de Trabajadores de W. C. llevada a cabo el veintiuno de marzo del dos mil ocho. **8)** Con el documento que corre en copia legalizada a fojas 100, se acredita la comunicación de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, dirigida a la Sub Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Zona Cañete recepcionada el veinticuatro de marzo del dos mil ocho sobre la realización por parte del Sindicato de la huelga indefinida desde el veinticuatro de marzo del dos mil ocho. **9)** A fojas 25/27, corre en copia el Acta de presencia y Certifica de hechos, elaborada por el Notario Hubert Camacho Galvez de fecha veintidós de marzo del dos mil ocho, en la que consta la certificación de la existencia de cartelones en el frontis de la Empresa W. C. S.A., en la puerta principal de dicha empresa se encontraba colocados dos cartelones con los siguientes textos: “terminada las fiestas de semana santa se reiniciarán las actividades el día lunes 24 en el turno de las 07. a.m. la empresa” y el siguiente comunicado: “los jornales se pagarán el día 14-03-08 que se reinician la actividades laborales la empresa”, **10)** A fojas 90, corre la comunicación dirigida por el Sindicato al gerente general de la empresa demandada de la realización de HUELGA INDEFINIDA que se iniciaban el veinticuatro de marzo del dos mil ocho a horas siete de la mañana, haciendo saber que la medida de fuerza era por la plataforma de lucha referida en la asamblea Extraordinaria del Sindicato Unitario de Trabajadores de W. C. llevada a cabo el veintiuno de marzo del dos mil ocho. **11)** A fojas 101 corre en copia legalizada notarialmente el acta de reunión extra proceso, llevada a cabo el veintisiete de marzo del dos mil ocho ante el despacho del conciliador y Jefe de la Empresa W. C. S.A. **12)** A fojas 102, corre el AUTO ZONAL N° 002-2008-MTPE/12.622 deriva del Exp. N° 002-2008-MTPE/ 12.622-P.HG, de fecha veintisiete de marzo del dos mil ocho emitido por el jefe de la Zona Regional de Trabajo de Cañete, por el que se declaro improcedente la comunicación de huelga general indefinida cursada por el Sindicato Unitario de Trabajadores W. C. S.A. **13)** A fojas 103, corre el escrito en que se contiene la apelación presentada el veintisiete de marzo del

dos mil ocho por el Sindicato Unitario de Trabajadores W. C. S.A. contra el auto zonal antes referido. **14)** A fojas 104, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el sindicato al gerente general de dicha empresa, recepcionado el veintiocho de marzo del dos mil ocho, mediante el cual comunican la suspensión de la huelga indefinida a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento entre empresa y sindicato. **15)** A fojas 105, corre en copia legalizada notarialmente el escrito dirigido por el Sindicato Unitario de Trabajadores de W. C. S.A. al Sub Director de Registros Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Zona Cañete, presentado el veintiocho de marzo del dos mil ocho, mediante el cual comunican la suspensión de la huelga indefinida a partir de dicha fecha con el propósito de lograr un buen entendimiento la empresa. **16)** A fojas 93, corre copia legalizada notarialmente de la carta de pre aviso cursada el veintiocho de marzo del dos mil ocho, conforme a la cual la empresa informa al demandante que había incurrido en falta grave tipificada en el literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR al haber realizado **abandono de trabajo por más de tres días consecutivos**, desde el Lunes veinticuatro al jueves veintisiete de marzo del dos mil ocho. **17)** A fojas 122, corre en copia legalizada notarialmente la Constancia de Inscripción Automática ante el Registro de Organizaciones Sindicales sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, expedida por el Jefe Regional de Trabajo de Cañete con fecha treinta y uno de marzo del dos mil ocho, con el cual el Sindicato Único de Trabajadores de W. C. S.A. quedo inscrito en dicho registro. **18)** A fojas 94/95, corre copia certificada notarialmente de la Carta de fecha dos de abril del año en curso, dirigida al Superintendente de Planta de la empresa demandada mediante la cual el demandante efectúa el descargo a la falta laboral imputada negando el cargo atribuido afirmando que los días veinticuatro al veintiocho de marzo del dos mil ocho no abandono el trabajo sino que se encontraba acatando la Huelga Indefinida. **19)** A fojas 106, corre el Auto Zonal N° 003-2008-MTPE712.622 de fecha siete de abril del dos mil ocho, mediante el cual el Jefe de la Zona Regional de Trabajo de Cañete declaró ilegal la huelga indefinida materializada a partir de las siete horas de veinticuatro de marzo del dos mil ocho por el Sindicato Unitario de Trabajadores W. C. S.A. **20)** A fojas 96/97 corre copia legalizada notarialmente de la Carta Notarial de fecha siete de abril del dos mil ocho, mediante la cual comunican al demandante la resolución del vinculo laboral por la falta grave

contemplada en el artículo 25 literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR al haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas en el mes de marzo del dos mil ocho, considerando que se había configurado abandono de trabajo. **21)** Con la copia certificada de la Nomina de Afiliados del Sindicato Único de trabajadores de W. C. S.A. de fecha uno de marzo del dos mil seis, que corre a fojas 139 a 188, se verifica la relación de trabajadores afiliados a la misma habiéndose registrado un total de 479 trabajadores, apareciendo el demandante en la relación con el número 235. **22)** A fojas 193 a 208, corre el Reglamento Interno de Trabajadores edición dos mil siete, presentado por la entidad demandada con escrito de fecha dieciséis de enero del dos mil nueve; sin embargo del mismo no consta la fecha en que fue presentado ante la Mesa de Partes de la Autoridad Administrativa de Trabajo como exige el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-91.TR, así como no consta en autos la fecha en que dicho reglamento haya sido puesto de conocimiento al demandante.

**DECIMO PRIMERO:** Que, luego de analizar los documentos presentados y valorar los hechos se tiene lo siguiente: **1) Relaciones conflictivas entre los trabajadores y la empresa demandada previas al despido:** **a)** Que, mucho antes de la fecha remisión de la carta de pre aviso de despido dirigida al trabajador (veintiocho de marzo del dos mil ocho), las relaciones habidas entre los trabajadores de la empresa demandante y la entidad demandada no eran adecuadas al existir al interior en los trabajadores un malestar generalizado por la demanda de un conjunto de derechos de carácter laboral exigidos por los trabajadores de la empresa, razón por la que con fecha uno de marzo del dos mil ocho como fluye de la nómina de afiliados que corre a fojas 139 a 188 los trabajadores de W. C. S.A. iniciaron a recabar datos y formas de afiliados, apareciendo el demandante registrado con el número 235 **b)** un indicador del malestar generalizado de los trabajadores generalizado se concretizó en la presentación de la solicitud de fecha dieciocho de marzo de dos mil ocho remitida al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. **c)** La carta remitida por el Sindicato de Trabajadores de fecha veintiuno de marzo del dos mil ocho, (recepcionada el veinticuatro de marzo del dos mil ocho, según cargo de recepción de fojas 99) se dio a conocer formalmente a la empresa, de la existencia del Sindicato de Trabajadores así como de la realización de una huy de proceder luego a la huelga indefinida por la “Plataforma de Lucha” que comprendían

ocho puntos materia de reclamo. **d)** Resulta razonable sostener que días previas a la remisión de la carta de pre aviso de despido y del despido mismo, el demandante se encontraba participando con un conjunto de trabajadores en actividades destinadas a organizarse para la Constitución del Sindicato y efectuar actos de reclamos ante la empresa. **e)** La empresa demandada había tomado conocimiento formalmente de la existencia del sindicato de trabajadores y de la huelga indefinida el veinticuatro de Marzo del dos mil ocho, fecha en que se dio inicio a las inasistencias del demandante. La empresa demandada conocía de los hechos de la participación del demandante y de otros trabajadores del desarrollo de actividades destinadas a constituir el Sindicato de Trabajadores, en tiempo inmediato anterior antes de cursarse la carta notarial de pre aviso y de proceder luego al despido la empresa demandada, al veinticuatro de Marzo de dos mil ocho, fecha de inicio de las inasistencias del demandante. **2) Actitudes hostiles de la empresa:** **a)** El despido estuvo precedido de actitudes o conductas del empleador que evidenciaban el propósito de impedir que los trabajadores materialicen sus reclamos, antes de proceder al despido del demandante ejecuto actos de represión contra los trabajadores entre los que se incluye al demandante. **b)** Uno de los actos represivos se concretizo cuando el 19 de marzo del 2008 en horas de la madrugada, procedió a cortar la energía eléctrica a los trabajadores que se encontraban dispuestos a realizar sus labores en su respectivo turno. **c)** Otra prueba de la actitud represiva de la empresa fue el haber cerrado la puerta principal de acceso, no permitiendo el ingreso de los trabajadores entre los días veintidós al veinticuatro del dos mil ocho. **d)** Una prueba más de dicha actitud fue la paralización de labores efectuada en forma unilateral por la empresa entre el diecinueve de Marzo del dos mil ocho en horas de la madrugada y el llevado a cabo entre el veintidós al veinticuatro de Marzo del dos mil ocho, que constituye un acto del empleador no permitido en nuestro ordenamiento **e)** Se presume que dichas medidas de hecho, adoptadas por el empleador confluyeron con en el objetivo de entorpecer o neutralizar el desarrollo de las actividades de los trabajadores en ejecución de sus acuerdos sindicales, y se consideran actos de hostilidad del empleador. **3) Actitud de la empresa demandada.** **a)** La empresa demandada conocía de los hechos, la causa de la inasistencia a laborar del demandante entre los días veinticuatro al veintisiete de marzo del dos mil ocho, pues no le era desconocido que el indicado trabajador se encontraba participando de la Huelga de Trabajadores, **b)** No

resultaba exigible por la empresa la comunicación individual que debía hacer el trabajador para solicitar permiso para inasistir a laborar antes de participar en la huelga, no existe en la legislación laboral nacional norma que lo establezca ni el plazo que tenga el trabajador para hacerlo. c) El empleador no motivó adecuadamente su decisión de despedir al trabajador. En la carta notarial de pre aviso de despido, al demandante se le imputó como falta el haber incurrido en **ABANDONO DE TRABAJO** por más de tres días consecutivos, tipificada en el literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que no resulta coherente con lo expresado en el penúltimo párrafo de dicha carta. Se advierte que en dicha carta se refiere en principio a que el trabajador había incurrido en una falta grave pero no en la comisión de una pluralidad de faltas que justifiquen su despido. d) En la Carta Notarial de despido, se refirió que: "Mediante Carta Pre- Aviso de despido (...) se le informa que (...) no concurrió a rea/izar las labores en su Centro de Labores, **inasistiendo en forma consecutiva sin justificación razonable (...)** " por lo que se le imputó haber incurrido en falta grave: "**por haber acumulado tres días de inasistencia injustificada consecutivas durante el mes de marzo de dos mil ocho configurando abandono de trabajo,**" señalando que el hecho de encontrarse en huelga no suspendía su obligación de dar aviso al empleador sobre las inasistencias en que iba a incurrir. e) Del contenido de dichas comunicaciones se tiene que la empresa incurrió en imprecisiones e incoherencias al formular el cargo por el cual el trabajador debía efectuar su descargo, se tiene, que en principio se le imputó abandono de trabajo, para después despedirlo por ausencias injustificadas, máxime como se ha visto en los considerandos precedentes ambos son supuestos distintos que requieren asimismo requisitos específicos para su configuración, f) No se ha acreditado que la empresa haya cursado comunicación requiriendo al trabajador su permanencia o que se reintegre al puesto laboral al que específicamente se encontraba asignado, es decir no le constituyó en mora a fin de evitar la ruptura en forma unilateral de la relación contractual ni lo intimó en forma fehaciente a que reanude sus tareas. g) Tampoco se ha acreditado que la empresa demandada le haya otorgado al trabajador demandante plazo para reintegrarse a laborar. h), El aviso de despido del demandante se produjo a los siete días posteriores a la fecha de constitución del sindicato y a los veintidós días de este hecho se procedió al despido. i) La carta de pre aviso de despido dirigida por la demandada era similar al de las cartas de pre aviso simultáneas que

fueron remitidas por la empresa a todos los trabajadores que venían impulsando la formación del sindicato de trabajadores a quienes se les imputó la misma falta que al demandante, lo que lleva a la convicción de que la empresa realizó un despido masivo de trabajadores. j) La decisión de conclusión del vínculo laboral adoptada por la empresa no fue un hecho aislado que haya sido impuesto sólo al demandante por haber incurrido en falta grave por inasistencia a laborar por cuanto no sólo a él se le había cursado carta de pre aviso de despido en los días previos e inmediatamente después de la constitución del sindicato y de la comunicación de la huelga indefinida e inclusive posteriores a la presentación de reclamo ante el Ministerio de Trabajo. 4) **Desproporcionalidad e irrazonabilidad del despido** a) El despido del trabajador como sanción dispuesta por la entidad demandada, no se considera adecuado si, se tiene en cuenta que el hecho imputado al trabajador en la carta de pre aviso de despido objetivamente no correspondía ser calificado como falta grave que genere despido sino como una infracción que solo hubiera dado lugar una sanción disciplinaria de menor gravedad b) Dentro de las medidas disciplinarias que pudieron haberse aplicado estarían la amonestación verbal, la amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones, por lo que la medida de despido resulta desproporcionada. c) La medida de despido como sanción al trabajador adoptada por la empleadora se considera desproporcionada e irrazonable por haberse aplicado al trabajador la más grave de las medidas laborales sancionatorias más aún se tiene en cuenta que no consta que la empresa haya ponderado si el trabajador había incurrido anteriormente en otras faltas o si era reincidente en la misma que se le atribuyó. d) Si se tiene en cuenta lo normado en el artículo 33 del Reglamento de Trabajo elaborado por la misma empresa, según el cual: “En las sanciones disciplinarias que imponga **LA EMPRESA se tomara en cuenta las circunstancias, los antecedentes del trabajador**, obrando siempre con equidad y buena fe”; puede derivarse que la sanción de despido aplicada al trabajador no se sujetó a los principios de buena fe al no tenerse en cuenta las circunstancias en que se produjo su inasistencia al no atender la condición personal del trabajador, ni los antecedentes disciplinarios del mismo. e) La empresa demandada no ha adoptado una conducta adecuada en el proceso por cuanto al ser requerida para presentar la constancia de la presentación del Reglamento Interno ante la mesa de parte de la Autoridad Administrativa y de la recepción de dicho Reglamento por parte del demandante, no

cumplió con lo requerido por el Juzgado para esclarecer la realidad de los hechos relacionados con el despido, con lo que ha demostrado falta de colaboración para lograr la finalidad de los medios probatorios con arreglo al artículo 282 del Código Procesal Civil. **5) Actitud del trabajador:** a) El demandante en su condición de trabajador al participar en los reclamos y concretamente en la huelga no tuvo voluntad alguna de concluir su vínculo laboral con la empresa sino por lo contrario mantenerlo pues lo que pretendía era que se dé cumplimiento a determinados derechos laborales, lo que supone la vigencia de su vínculo laboral con la empresa demandada. b) En la carta de descargo dirigida por el trabajador a la empresa demandada que corre a fojas 94 a 95, el demandante dijo que los días 24, 25, 26, 27 y 28 de marzo del dos mil ocho, no había abandonado el trabajo sino que se encontraba acatando la medida de fuerza acordada en asamblea general de trabajadores en ejercicio regular de un derecho consagrado en la Constitución Política del Perú. c) En forma inmediata a que el demandante tuvo conocimiento de la declaración de ilegalidad de la huelga, en observancia de lo dispuesto por la autoridad de trabajo y con el ánimo de lograr un acuerdo con la empresa el Sindicato de Trabajadores depuso su actitud y el demandante se dispuso a retornar a laborar d) En todo caso, con relación a la conducta del trabajador, debe tenerse presente que: "la demanda de nulidad centrará el debate procesal en la ilicitud de la decisión del empleador y no en la conducta a, más exactamente en la culpabilidad, del trabajador a quien se atribuye una infracción laboral".

**DECIMO SEGUNDO:** Con respecto a la causal de nulidad de despido por encontrarse el demandante afiliado a un sindicato o por haber participado en actividades sindicales prevista en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 se debe tenerse en cuenta que la aplicación de la causal de despido nulo por dicha causal conforme a reiterada jurisprudencia se encuentra condicionada a: **1) La existencia de un sindicato, por lo menos en formación, supuesto que en el presente caso se da, en donde el Sindicato de Trabajadores de W. C. se encontraba en formación los días previos al despido del demandante.** 2) Que, la actividad sindical, consista en la participación de acciones de defensa de los intereses económicos de los trabajadores de la empresa en que trabajó o de su sector, exponer ideas, asumir iniciativas dirigidas al mejoramiento de la organización y bienestar de sus integrantes entre otros, todo lo cual está



comprendido dentro de los alcances de la última parte del inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo 003- 97 -TR, norma que diferencia la afiliación a un sindicato con la de la actividad sindical como aparece del tenor de la primera parte del referido inciso, consecuentemente, para la actividad sindical, tampoco es indispensable pertenecer a un sindicato, ni menos ser representante de los trabajadores a que se refiere el inciso b) del mismo artículo. **En el caso, el demandante al participar en actos previos a la constitución del Sindicato, con el objeto de defender derechos e intereses económicos como trabajador realizó actividad Sindical.**

**DECIMO TERCERO:** Luego del análisis y valoración de los hechos suscitados y acreditados estando a los medios probatorios, al conjunto de pruebas que llevan a considerar que la causa alegada para el despido del trabajador como fue el haber incurrido en Falta Grave no existió. Se ha probado en autos hechos que demuestran que el Sindicato de Trabajadores de W. C. S.A. se encontraba en formación así como a la fecha de despido del demandante otros trabajadores también fueron despedidos conjuntamente con el demandante bajo la imputación de Falta Grave sustentado en los mismos hechos atribuidos al demandante. De todas las anteriores premisas precedentes resulta razonable afirmar que el demandante a días previos a su despido había venido participando en actividades sindicales en su condición de trabajador, por lo que el motivo del despido ocurrido el doce de abril del dos mil ocho fue encubierto y al no obedecer a causas reales no puede entenderse sino como un acto de represalia de la empresa que tuvo el propósito de impedir que el demandante desarrolle sus actividades sindicales demandada que constituye un acto unilateral y discriminatorio de la empresa. Consecuentemente, dado que despido del demandante no tuvo causa justa, y tuvo como motivación real el afectar la estructura organizada del Sindicato a la que pertenece y el ejercicio de sus actividades y derechos sindicales, habiéndosele lesionado al trabajador el derecho constitucional a la sindicalización y a la participación en actividades sindicales el despido resulta nulo por lo que corresponde confirmar la sentencia.

**DECIMO CUARTO:** Con respecto al despido por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes en este supuesto se desconoce el derecho del trabajador de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa sin que ello constituya una

falta sancionable. En tal sentido, el inciso c), del Artículo 5° del Convenio 158° OIT establece que no podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo “presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o recurrir ante las autoridades administrativas competentes” La queja, reclamo o proceso al que se refiere el inciso c), del artículo 29 del D. S. N° O03-97-TR hace referencia al y incumplimiento o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo o sus derechos fundamentales.

**DECIMO CUARTO:** Siguiendo los criterios establecidos en la Casación. N° 1363-2005-Lima, El Peruano, 28/02/2007, para la configuración del despido nulo por la causal prevista en el artículo 29 inciso c) del D.S. N° O03-97-TR deben tenerse en cuenta los siguientes: **a)** Que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa; **b)** Que el acto del despido se produzca con a posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio término el vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; y **c)** Que, el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador. Además para que proceda el despido por esta causal la queja o reclamo tiene que ser administrativa o judicial y previa a la demanda, así como tiene que haber sido planteada ante la Autoridad competente (que puede ser administrativa o judicial) debiéndose acreditar que aquella se encuentra precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

**DECIMO QUINTO:** Si bien es cierto se evidencia que la queja referida fue materializada y formalizada ante sede administrativa en el presente caso, el supuesto de hecho que configura esta causal no se da por cuanto del contenido del documento presentado ante el **MINISTERIO DE TRABAJO** el 18 de marzo del año en curso, puede apreciarse que en la relación de trabajadores que aparecen suscribiéndolo no aparece consignado el nombre del demandante y no habiéndose acreditado el supuesto

de hecho para configurarse la causal alegada por la que se ha producido el despido con arreglo a lo normado en el artículo 27 inciso 3 de la Ley Nro. 26636, la pretensión de declaración de nulidad de despido por dicha causal corresponde desestimarse.

**DECIMO SEXTO:** Llegando a la conclusión en la existencia de la nulidad de despido, consecuentemente corresponde disponer la reposición del demandante a su puesto habitual de labores, que la empresa demandada proceda al pago de sus remuneraciones devengadas que venía percibiendo, desde la fecha de su despido tomando como referencia el monto señalado en la demanda, así como corresponde ordenarse que la demandada realice los depósitos por compensación por tiempo de servicios demandados a la entidad bancaria correspondiente con los intereses legales que se determinarán en ejecución de sentencia con arreglo a lo normado en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 .

**DECIMO SEPTIMO:** Asimismo viene en apelación la resolución número doce de fecha veinte de febrero del dos mil nueve, obrante a fojas 222/224 que resuelve: **Primero.-** Declarar INFUNDADO el pedido de la Empresa Western Cotton S.A. de dejar sin efecto el requerimiento contenido en la resolución diez de fecha treinta de enero del dos mil nueve, (...),(...). Fundamenta la misma en que. 1.- la empresa demandada no ha cuestionado ni apelado la resolución número ocho, mediante la cual la señora jueza ordenó la actuación de los medios probatorios de oficio. 2) Asimismo aduce que los derechos constitucionales informan a todo el ordenamiento legal y deben ser respetados no sólo en los casos de nulidad de despido sino en todo tipo de procesos judiciales y que uno de esos derechos constitucionales que alega en la resolución número once es el derecho del debido proceso. 3) Que los requerimiento efectuados por la señora jueza en la resolución Ocho que fueron materia de solicitud por parte de la emplazada probatorios de oficio ni son documentos que guarden relación con los puntos controvertidos de la presente causa, 4) Que con respecto a la frase que la empresa demandada ha expresado a través de su representante legal la cual dice así: “En consecuencia, nos resulta sumamente extraño, irregular, desproporcionado y arbitrario (..), y que ha ofendido a la señora Jueza, es una opinión personal, sustentada en los fundamentos del escrito de fecha trece de Febrero del año en curso y en el presente

escrito, que por nuestra parte no se le ha faltado el respeto a la autoridad judicial, pues solo expusimos lo que nuestra parte opina, lamentando que la señora jueza se haya sentido ofendida y aludida por dicha frase.

**DECIMO OCTAVO:** Con respecto a la apelación de la resolución doce se aprecia que el cuestionamiento deriva de la resolución ocho de fecha diecinueve de diciembre del dos mil ocho, mediante la cual la A quo ordeno como medios probatorios de oficio que la parte demandante presente Sindicato Único de Trabajadores de Western Cotton y que la parte demandada presente el Reglamento interno de trabajo de la Empresa Western S.A. Sin embargo, se debe tener en cuenta que los medios probatorios de oficio tienen el carácter de ser inimpugnables conforme lo establece del artículo 28 de la Ley Procesal de Trabajo Nro. 26636, en este sentido, no pueden ser objeto de impugnación por ninguna de las partes. Que todo juzgador tiene independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, conforme lo establece el artículo 139 inciso 2 de la Constitución del estado, está facultado para actuar los medios probatorios de oficio que considere conveniente a fin de la verdad de los hechos afirmados y obtener mayor convicción al momento de resolver.

**DECIMO NOVENO:** Que en el caso materia de litis, al tratarse de una pretensión de nulidad de despido, la decisión judicial no sólo concierne al interés individual del demandante, sino que trasciende al interés público por cuanto se encontraría presuntamente afectados derechos constitucionales. Ello exige al juzgador actuara los medios necesarios para esclarecer los hechos controvertidos y emitir decisiones con arreglo a ley. Siendo ello así, queda desvirtuada la afirmación de la entidad demandada de que los documentos solicitados no guardan relación con los hechos materia del proceso, pues solo el juez será quien determine la actuación de determinados medios probatorios de oficio, por lo que debe confirmarse la resolución número doce.

**VIGESIMO:** Con respecto a las frases utilizada por parte de la emplazada en su escrito de fojas 220/221 el cual manifiesta “En consecuencia, nos resulta sumamente extraño, irregular, desproporcionado y arbitrario” (...), la abogada y apoderada de la parte demandada Arabell Ventura Rodríguez no ha tenido en cuenta que la norma establece

que las partes están obligadas a actuar con sujeción a los deberes de probidad, lealtad y buena fe, conforme lo estipula el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, asimismo están obligados a guardar respeto a la autoridad judicial por cualquier frase o alusión que comprometa la imparcialidad e independencia del magistrado debe ser suprimida y sancionadas.

Por estos fundamentos y consideraciones expuestas:

1) **CONFIRMARON** la resolución doce de fecha veinte de febrero del dos mil nueve, que resuelve declarar infundado el pedido de la empresa W. C. S.A. de dejar sin efecto el requerimiento contenido en la resolución once de fecha treinta de enero del dos mil nueve;

2) **CONFIRMARON** la sentencia de fecha doce de marzo del dos mil nueve, que **Primero** INFUNDA la demanda que corre, a fojas 43 a 51; interpuesta por L. C. H. en el extremo que peticiona la Nulidad de despido por la causal prevista en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728, **Segundo:** FUNDADA la demanda que corre a fojas cuarenta y tres a cincuenta y uno interpuesta por L. C. H. en el extremo que peticiona la NULIDAD DE DESPIDO por la causal prevista en el inciso a) de artículo 29 del Decreto Legislativo N°728, con todo lo demás que contiene y que es materia de grado.-

**Interviene como Juez Superior ponente la doctora Luz Gladys Roque Montesillo.-**

ASTOQUILCA MEDRANO.-

ROQUE MONTESILLO.-

DURAND PRADO.-