



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO, EN EL
EXPEDIENTE N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA. 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

**CARRANZA VALDIVIESO, SEGUNDO ANGEL
ORCID: 0000-0002-6025-6185**

ASESOR

**Dr. MALAVER DANÓS, ROBERTO CARLOS
ORCID: 0000-0001-9567-9826**

LIMA –PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

CARRANZA VALDIVIESO, SEGUNDO

ORCID: 0000-0002-6025-6185

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de pregrado,
Lima - Perú

ASESOR

Dr. MALAVER DANÓS, ROBERTO CARLOS

ORCID: 0000-0001-9567-9826

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas. Escuela Profesional de Derecho, Lima, Perú

JURADO

Paulett Hauyon, David Saul
ORCID: 0000-0003-4670-8410

Aspajo Guerra, Marcial
ORCID: 0000-0001-6241-221X

Pimentel Moreno, Edgar
ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. PAULLET HAUYON, DAVID SAUL
Presidente

Mgr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL
Miembro

Mgr. PIMENTEL MORENO, EDGAR
Miembro

Dr. MALAVER DANÓS, ROBERTO CARLOS
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sobre todas las cosas,
por ser la fuerza que me impulsa
a seguir adelante en el largo
camino de mi vida.

A mi familia, y muy especialmente
a mi familia, por apostar siempre
en mí y darme su apoyo
incondicional. A ellos, mis
infinitas gracias.

Carranza Valdivieso, Segundo

DEDICATORIA

A mis queridos padres Gilmer y Noemi,
los primeros maestros de mi vida, y los
legítimos herederos de mi gratitud.

Carranza Valdivieso, Segundo

RESUMEN

La investigación, tuvo como problema **¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Despido Fraudulento, en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020?** y tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia **sobre despido fraudulento**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020

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, alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Fraudulento, Calidad, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on fraudulent dismissal, in file N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, of the Lima - Lima Judicial District. 2020? and its general objective was to determine the quality of the first and second instance judgments on fraudulent dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, of the Judicial District of Lima - Lima. 2020

It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection was carried out, from a selected file through 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 expository, considerative and decisive part, belonging to: the first instance sentence was of rank: very high, high and high; and of the second instance sentence: medium, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: Fraudulent, Quality, motivation and sentence.

ÍNDICE GENERAL

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. BASES TEÓRICAS.....	07
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	07
2.2.1.1. La jurisdicción.....	07
2.2.1.1.1. Definición de jurisdicción.....	07
2.2.1.1.2. Elementos de la Jurisdicción.....	08
2.2.1.1.3. Principios a constitucionales aplicables en la función jurisdiccional	08
2.2.1.2. Competencia.....	09
2.2.1.2.1. Definición de Competencia.....	09
2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en Materia laboral.....	09
2.2.1.2.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.....	10
2.2.1.3. Acción.....	11
2.2.1.3.1. Definiciones	11
2.2.1.3.2. La Acción y la pretensión.	12
2.2.1.4. Pretensión	12

2.2.1.4.1.	Definición de Pretensión.....	12
2.2.1.4.2.	Regulación	15
2.2.1.4.3.	La pretensión en el proceso judicial en estudio	16
2.2.1.5.	El proceso	16
2.2.1.5.1.	Definición del proceso	16
2.2.1.5.2.	Funciones	16
2.2.1.5.3.	El debido proceso formal.....	17
2.2.1.5.4.	Elementos del debido proceso formal.....	17
2.2.1.6.	El proceso laboral	18
2.2.1.6.1.	Definición de Proceso laboral	18
2.2.1.7.	Principios procesales aplicables al proceso laboral	19
2.2.1.7.1.	Principio tutelar del trabajador	20
2.2.1.7.2.	Principio de veracidad o primacía de la realidad	21
2.2.1.7.3.	Principio de celeridad procesal	22
2.2.1.7.4.	Principios procesales contemplados en la ley 29497	22
2.2.1.8.	Los procesos contemplados en la Nueva Ley Procesal de Trabajo	23
2.2.1.8.1.	El proceso abreviado laboral.....	23
2.2.1.8.2.	El proceso ordinario Laboral.....	24
2.2.1.8.3.	La audiencia en el proceso judicial en estudio.....	25
2.2.1.9.	Los medios impugnatorios.....	61
2.2.1.9.1.	Definición de los medios impugnatorios	61
2.2.1.9.2.	Fundamentos de los medios impugnatorios	62
2.2.1.9.3.	Clases de medios impugnatorios en el proceso constitucional	63
2.2.1.9.4.	Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.....	68
2.2.2.	Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.....	68
2.2.2.1.	El Derecho del Trabajo.....	68
2.2.2.1.1.	Definición del trabajo.....	68
2.2.2.1.2.	Definición del derecho al trabajo.....	72
2.2.2.2.	Nacimiento del Derecho al Trabajo	73

2.2.2.3.	Fuentes Del Derecho Del Trabajo.....	74
2.2.2.3.1.	Principios del Derecho De Trabajo.....	77
2.2.2.3.2.	La Relación del Derecho Laboral con Otras Ramas del Derecho.....	88
2.2.2.4.	Contrato de Trabajo.....	89
2.2.2.4.1.	Noción de contrato de trabajo	89
2.2.2.4.2.	Elementos.....	93
2.2.2.4.3.	Características del Contrato de Trabajo	96
2.2.2.5.	Sujetos del Derecho Individual del Trabajo	100
2.2.2.5.1.	El trabajador.....	100
2.2.2.5.2.	El empleador	102
2.2.2.6.	El Despido	104
2.2.2.6.1.	Definición de despido	104
2.2.2.6.2.	Causalidad Del Despido.....	106
2.2.2.6.3.	Clases de Despido	107
2.2.2.6.4.	Las causas justas de despido en nuestra legislación	113
2.2.2.6.5.	Formalidad Del Despido	116
2.2.2.7.	El Despido fraudulento en el Perú.....	118
2.2.2.7.1.	Antecedentes	119
2.2.2.7.2.	En qué circunstancias se da el despido fraudulento.....	120
2.2.2.7.3.	Concepto de despido fraudulento.....	120
2.2.2.7.4.	Contenido básico del derecho fundamental al trabajo	121
2.2.2.7.5.	Derecho al trabajo y despido fraudulento	122
2.2.2.7.6.	La situación actual del despido fraudulento en el Perú.....	123
2.2.2.7.7.	Sobre la actividad probatoria en los casos de despido fraudulento.....	124
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	125
III.	METODOLOGÍA	127
3.1.	Tipo y nivel de investigación	127
3.2.	Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo	128
3.3.	Unidad de análisis, objeto y variable de estudio.....	128
3.4.	Técnicas e Instrumentos de investigación... ..	128

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos	129
3.6. Consideraciones éticas	129
3.7. Rigor científico	130
IV. RESULTADOS.....	131
4.1. Resultados	131
4.2. Análisis de los resultados	188
V. CONCLUSIONES	195
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	200
ANEXOS	206
ANEXO 1: Evidencia empírica.....	207
ANEXO 2: Cuadro de Operacionalización de la Variable	224
ANEXO 3: Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	232
ANEXO 4: Resultados.....	236
ANEXO 5: Resultados Declaración de compromiso ético	244

ÍNDICE DE CUADROS

Resultados Consolidados de las Sentencias en Estudio...	183
CUADRO 1. Calidad de la sentencia de 1era. Instancia.....	183
CUADRO 2. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	186

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación es producto obtenido de la aplicación de medios e instrumentos para la recolección de datos y se caracteriza porque se va determinar finalmente la calidad de las sentencias como una necesidad de aplicar la justicia, al considerarse un derecho humano, pues es de interés de todos los ciudadanos el acceso a la justicia, por ser Derecho Fundamental, por tanto universal. Así observamos que la justicia en nuestro sistema judicial es lenta e ineficiente que afecta a todos los que acuden en busca de justicia y en la solución de un conflicto de intereses, exigiendo que se cumpla con un principio constitucional denominado el del derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva consagrados en el artículo 139 inciso 3) de la Constitución (STC 03843-2008-PA/TC).

De igual manera en el país de Chile, podemos observar que viene atravesando en esta temporada graves afectaciones en su sistema judicial, así lo manifiesta en su investigación Celis (2019), “El objetivo de un sistema judicial es administrar justicia”. Se que suena totalmente absurdo, obvio como el que ocurre con nuestro poder judicial parece muy lejos de su objetivo. Es que quizá no esta demás recordarlo o pueda que alguien se haya olvidado que el sistema judicial tiene otras funciones advierte también el investigador lo siguiente, “Si el sistema judicial se rige sobre la base de proteger a los poderosos en su privilegio y mantener a los débiles a raya en sus reclamos, el sistema es un circo que no da risa. Chile es sinónimo de propiedad super concentrada de todo lo que importe: forestales, minería, peces, electricidad, pensiones, medios de comunicación y en definitiva el capital; de personas que ven sus entornos destruidos por empresas que los convierten en zonas de sacrificio; de ladrones de CDS muertos en incendios de cárceles y de financistas irregulares de la política tomando apuntes sobre ética; de jueces y ministros que creen que son seres superiores y no servidores públicos, causantes de las desastrosas evaluaciones ciudadanas sobre la confiabilidad del sistema judicial”.

En Bolivia, Castro, E. (2012) asume que: “la crisis en la administración de justicia, ya que debemos considerar que el problema de la justicia en nuestro Estado es

mas de estructura de muchas fallas, entre ellas procesos lentos y que no son gratuitos”, se dijo también que “el problema no está en subsanar los timbres de la norma, sino en ejecutar un control más duro en los administradores de justicia, solo a ese nivel donde se encuentra su falla, toda vez que estos administradores son débiles de entrar en la corrupción”.

En el ámbito nacional:

Gutiérrez, W. (2015) “La carga procesal en el Poder Judicial ha sobrepasado los tres millones de expedientes y un juicio civil excede en promedio los cinco años; sin embargo, no son pocos los procesos que pueden llegar durar una década para que finalmente se resuelva”.

Por su parte (Villalobos, 2014), refiere que es usual que, en el sistema judicial peruano, nos encontremos con una serie de acontecimientos singulares que son el reflejo de la falta de democratización del Poder Judicial y de la histórica intervención política que no le permitió desarrollarse como organización y mucho menos como Poder del Estado. Asimismo, define lo siguiente “Estas reflexiones formales, pueden entenderse describiendo algunos de los mencionados acontecimientos singulares, como por ejemplo; la creación de órganos jurisdiccionales como parte del programa de descarga procesal sin medición de indicadores; o la selección de jueces a plazas provisionales que no son de la especialidad para resolver casos complejos o jurídicamente especializados; o la desatención del juez de su despacho para priorizar su proceso de ratificación; entre otros. Son innumerables los tipos de acontecimientos que los usuarios del Poder Judicial peruano, sufrimos; que por ciertos no son extraños en los demás sistemas judiciales de la región latinoamericana. Aunque no parezca creíble, el sistema peruano se encuentra más consolidado que los de los demás países; a excepción de Brasil, Costa Rica y Chile; en ese orden; lo que no debería necesariamente darnos orgullo, ya que aún no llegamos al nivel mínimo de confiabilidad democrático – social, asevera además el profesional del derecho “Por tanto, insistiremos en las debilidades del sistema, las cuales incomprensiblemente se han mantenido vigentes pese a los esfuerzos personales de algunos jueces conductores de la gestión a lo largo de los

últimos años. Para ello, tendremos que ser necesariamente críticos, pero con respeto tanto a la institución judicial como a sus componentes.

Por ello, en el marco de ejecución de la línea de investigación de la escuela de derecho, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como instrumento documental un expediente judicial concluido, considerado como objeto de estudio a las resoluciones o sentencias emitidas dentro de un proceso judicial específico, cuyo propósito es determinar la calidad de las sentencias tanto de la primera como segunda instancia; asegurando que las decisiones emitidas sean justas y puedan convencer a las partes en los procesos judiciales, considerando que para lograrlo es necesario e urgente que se dé una reforma judicial en nuestro país.

En el Perú, la justicia es muy criticada por los mismos justiciables que acuden en busca de justicia a los operadores de justicia, por tanto, es un tema que inquieta a muchos especialistas en el ámbito jurídico social. El actual sistema del poder judicial forma parte de esta administración de justicia, quienes para poder cumplir con su labor esta conformado por una organización jerárquica de diversas instituciones quienes realizan una función de manera autónoma bajo el respaldo de nuestra Constitución Política, (Prado, 2018)

Descrita la situación del “Poder Judicial” en nuestro país, ahora nos remitimos al caso concreto donde se seleccionó el expediente judicial N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**, perteneciente al **Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima**, que comprende un Proceso Ordinario Laboral; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; sin embargo fue apelada, lo que motivó la expedición de una sentencia en una segunda instancia por la Sexta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, quien resolvió confirmar la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de

formulación de la demanda, 01 de agosto del 2012, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue emitida el 31 de agosto del 2015, transcurrió, 3 años y 5 meses.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima – Lima 2020?**

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente, N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020.**

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

- Respecto a la sentencia de primera instancia:

Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente, N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, sobre Despido Fraudulento, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020.

- Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente, N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, sobre Despido Fraudulento, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020.

Justificación

La investigación realizada, se muestra necesaria para los operadores de justicia y para quienes tienen la responsabilidad de la función jurisdiccional en todo el ámbito nacional,

regional y local, y de aquellos que acuden a solicitar para que sean atendidos y escuchados. Por tanto, la difusión de los resultados hallados en este trabajo servirá así mismo para motivar a aquellos que tiene vínculos directos con los asuntos legales, así como de justicia, entre esta lista tenemos a las autoridades, profesionales, a los estudiantes de la carrera de derecho y porque no decirlo a la sociedad en general.

En tanto, el “aporte metodológico” se fundamenta en su estructura y en el orden lógico de todos los procedimientos que se utilizarán en el futuro para responder al enunciado del problema y a los objetivos plantados en la investigación, que permitirán adaptarlo para analizar el contenido de otras sentencias ya sea de carácter penal, civil, laboral, entre otros.

Por tales fundamentos, es necesario sensibilizar a quienes cumplen con la función administrar justicia (los jueces) para que emitan finalmente resoluciones, que contengan no solo hechos y normas, sino también debe contener otras exigencias, tales como la aplicación de un mejor criterio donde las sentencias contengan motivación, una buena argumentación jurídica, además de la capacitación en técnicas de redacción de los operadores de justicia; así como deben estar preparados y actualizados con temas fundamentales, trato igual a los sujetos del proceso, entre otros aspectos, de tal manera que el contenido de las Resoluciones decisorias(sentencias) puedan ser entendidos por los justiciables quienes finalmente quedaran satisfechos al encontrar justicia al término de un proceso.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Gómez (2015), en Perú investiga “*La relación del Derecho del Trabajo con el derecho Privado*”, donde expresa que la parte más importante del derecho del trabajo reposa en el contrato de trabajo, cuya edificación, consecuencias, extinción- con las limitaciones propias del orden público social – tienen su inspiración en el derecho civil. Otras técnicas propias del de esta disciplina, como la interpretación de contratos, el pago de las acreencias, la indemnización por daño y perjuicios, han sido tomadas del Derecho Común.

Sin embargo también precisa que si bien cierto en buena parte de las figuras del derecho civil han sido adoptadas por el derecho laboral, las figuras introducidas en su campo son subordinadas a esta disciplina y nunca podría actuarse en sentido contrario; así la rescisión del contrato, el periodo de prueba, la estabilidad jurídica del contrato de trabajo (hoy protección contra el despido arbitrario), se rigen por las normas propias del Derecho Laboral, pese a que su fuente, ineludiblemente, es el Derecho Común.

Por su parte Fernández, (2020), nos menciona lo siguiente “La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en un pronunciamiento emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo. Esta figura no solo se agota en el buscar la restitución del vínculo laboral cual fuere “suspendido”, sino en el pago de las remuneraciones devengadas por el periodo durante el cual el trabajador no percibió remuneración alguna, medida accesoria dispuesta junto con la orden de reposición “; afirma también que “ La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido sin causa justa, sino, además, la afirmación del carácter continuado de la relación laboral, constituyendo una manifestación del ejercicio del principio de continuidad donde las relaciones laborales tendrán permanencia en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término de dicho vínculo. Esta figura se ubica en nuestro ordenamiento jurídico laboral como consecuencia de

la configuración de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición, sino ante los despidos fraudulentos e incausados.

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.1. La jurisdicción

Concepto

Estrada (2016), la jurisdicción es un atributo que implica potestad, imperio y poder. Es por ello, que quien posee jurisdicción tiene una facultad de imponer su voluntad sobre otros.

En ese sentido, es el propio estado quien lo confiere, y quien a su vez, tiene múltiples atribuciones tendientes a la satisfacción de las necesidades de la colectividad. Así las cosas, quien actúa a través del estado son los jueces o árbitros, en representación del estado, quienes decidirán una cuestión en la que los interesados que acuden ante el juzgador pretenden se haga justicia.

Según Carrión (2007): “Es el deber que tiene el Estado, mediante los jueces, de administrar justicia. Es que la jurisdicción debe concebirse como una función que ejerce el juez, como integrante de un órgano judicial al resolver los conflictos que se le someten a su decisión. El Estado ejerce esa función cuando se presentan determinados presupuestos”.

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

La jurisdicción tiene los siguientes elementos:

Notio: Es el derecho a conocer de una cuestión litigiosa determinada.

Vocatio: Es la facultad de obligar a las partes a comparecer a juicio dentro del término del emplazamiento.

Coertio: Es el empleo de la fuerza para el cumplimiento debe hacer posible su desenvolvimiento, y que puede ser sobre las personas o las cosas.

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.

Executio: Es el imperio para la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública (Bautista Toma, 2007, p. 260 – 263).

Al respecto Alsina, citado por Águila (2010), los elementos de la jurisdicción son:

La Notio. Que es la aptitud de juez para conocer determinado asunto.

Vocatio. Poder del Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso.

Coertio. Facultad del Juez para emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones.

Judicium. Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva

Ejecutio. Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

Los principios son lineamientos o matrices, en el cual se desarrollan las instituciones del Proceso, donde determina el nivel de actuación y restringe su aplicación.

Los principios que rigen la función jurisdiccional son:

- Principio de unidad y exclusividad
- Principio de independencia jurisdiccional
- Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional
- Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley
- Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales
- Principio de la pluralidad de la instancia
- Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley
- Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.

2.2.1.3. La competencia

2.2.1.3.1. Concepto

En términos generales Competencia es el límite del poder jurisdiccional, o sea, la actitud de una autoridad pública para otorgar actos jurídicos, en el sentido estrictamente jurídico, se refiere al poder y actitud reconocida a un juez para conocer, instruir y juzgar un proceso. La mayoría de tratadistas profundizando el concepto, sostienen que es la medida de la jurisdicción asignada al poder judicial, para determinar los asuntos que le corresponde conocer en razón de la materia cuantía y lugar (Flores 1998).

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, se determina la competencia por razón de territorio, materia, función y cuantía.

Al respecto Araujo (2016) indica que por razón de territorio: y a elección del demandante prestador de servicios, el Juez competente del lugar donde se encuentra es:

- a) Será competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado (puede ser el empleador o el trabajador)
- b) De igual manera puede ser en el último lugar donde se prestaron los servicios.

2.2.1.3.2. Determinación de la competencia en materia laboral

En nuestro país la competencia en materia laboral está normada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), donde delimita la actuación y competencias de los juzgados, estableciéndose que:

Para los juzgados de paz letrados se establece el siguiente proceso: En un proceso abreviado las pretensiones de obligaciones no superiores a (50) Unidad de Referencia Procesal, los procesos con título ejecutivo que no supere las (50) Unidad de Referencia Procesal y los Asuntos no contenciosos, sin importar cuantía.

Para los Juzgados Especiales de Trabajo la competencias: en proceso ordinario laboral, todas las pretensiones superiores a (50) Unidad de Referencia Procesal, en proceso abreviado laboral de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, en proceso contencioso administrativo conforme a ley de la materia, los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las (50) Unidad de Referencia Procesal.

La competencia por materia de las salas laborales superiores son:

1. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.
2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.

3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
4. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Las demás que señale la ley. (Art N° 3).

Las Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de la república es competente para conocer los Recursos de Casación, Del Recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas locales en primera instancia, Del Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concebido en efecto distinto al establecido por ley.

También en competencia del territorio a elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Art N° 6)

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso de estudio

Para el caso de nuestro estudio se encuentra contenido en expediente judicial N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04** correspondiente al Distrito Judicial de Lima, que comprende un proceso despido fraudulento, su instancia es el Décimo Segundo Juzgado Especializado Transitorio del distrito judicial Lima, el petitorio del demandante es que declare que el despido del que fue objeto por la demandada fue fraudulento, por lo que pide que se le reponga en un puesto de trabajo, mas el pago de las remuneraciones dejadas de percibir más intereses legales y financieros, costas y costos del proceso.

2.2.1.3. Acción

2.2.1.3.1. Definiciones:

El derecho a la acción está consagrado en el artículo 41 de nuestra Constitución Política, donde establece claramente la posibilidad que tienen todos los ciudadanos de recurrir a las instancias judiciales en búsqueda de justicia, lo cual

según este precepto debe ser pronta y cumplida respetando en todo momento los derechos fundamentales.

En el código Civil se encuentra regulado en los Artículos 2 y 3

Artículo 2: Ejercicio y alcances: “Por el derecho de acción todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica.

Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción”.

Artículo 3: Regulación de los derechos de acción y contradicción. Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este Código” (Jurista Editores; p. 461-462).

Por su parte, Alfaro (2018, La acción es uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos para poder acercarse al sistema de justicia solicitando tutela jurisdiccional. El concepto de acción ha evolucionado en la medida que ha ido desarrollándose el derecho procesal.

Es así que en algún momento la acción era concebida como un derecho al proceso propiamente. Sin embargo, contemporáneamente se habla de la necesidad de que el estado desarrolle una labor más afirmativa respecto al acceso a la justicia. Es decir, proveyendo las condiciones necesarias para que los ciudadanos puedan, efectivamente, acercarse al sistema de justicia (por ejemplo, la defensa pública, la exoneración del pago de aranceles, el asesoramiento que puedan realizarse a las personas que no pueden contratar abogados).

2.2.1.3.2. La Acción y la pretensión.

La acción propiamente dicha o el derecho abstracto de acción se materializa por medio de la pretensión. Así mismo podemos indicar que acción es un derecho público civil y subjetivo que tiene toda persona natural o jurídica para lograr obtener la aplicación de la autoridad del Estado a un caso concreto mediante una sentencia al final de un

proceso.

2.2.1.4.Pretensión

2.2.1.4.1. Definición de Pretensión

Siguiendo con el concepto de pretensión, Rioja (2017), establece “La Pretensión nace como una institución propia del Derecho Procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción y etimológicamente proviene del término pretender, que significa querer desear”.

En el IX pleno casatorio civil (2017), de aspectos relevantes del precedente vinculante se establece “La finalidad del proceso, conforme con nuestra norma procesal, es que a través de él se puede resolver un conflicto de intereses o una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica; pero en el caso de la **pretensión**, esta es de conocimiento del órgano jurisdiccional mediante el acto jurídico procesal llamado demanda, el mismo que contiene esta declaración de voluntad. Respecto de la pretensión material y la procesal se ha señalado que: “[...] Toda pretensión material de los justiciables para que pueda convertirse en pretensión procesal debe haber agotado primero los medios para satisfacer dicha pretensión, tanto más si estos medios están regulados expresamente en la ley. [...]” (Casación 764-97, Ayacucho, publicado en El Peruano el 19 de febrero de 1999, pp. 2662-2663)”

2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión

Tiene mucha trascendencia práctica ya que por medio de ellos se puede identificar claramente lo que se pretende en un proceso. Los elementos en un proceso son: el sujeto, el objeto y la causa.

Así tenemos que el sujeto es el subjetivo de la pretensión y se refiere a las partes del proceso que viene a ser el actor(a) y el demandado(a), donde cada una de estas partes puede estar integrada por pluralidad de sujetos. La parte actora interpone la pretensión o presenta la demanda, en tanto el demandado(a) es contra quien se deduce o se plantea la pretensión.

Por su parte el objeto, se considera al elemento objetivo de la pretensión de la pretensión y hace referencia a lo que se pide o pretende alcanzar o lograr finalmente en la sentencia. No se debe confundir el objeto de la pretensión, ya que con el objeto lo que se busca es lograr

el resultado del ejercicio de la pretensión. Así por ejemplo, lo que se pretende en una demanda de desalojo lo que se pretende es que desocupen el predio, más no la propiedad.

En cambio la causa, es el fundamento o título de una determinada pretensión que consiste en la invocación de una situación concreta de hecho donde el accionante o la accionante asigna finalmente una determinada consecuencia jurídica (Bacre).

Petitorio

Es la declaración de voluntad que se expresa a la hora de plantear una demanda y que se expresa en lo que se pide y debe ser reconocido y declarado en la sentencia a favor del demandante o accionante.

A. Causa o razón de pedir

La causa petendi, es un fundamento de hecho de la acción o bien podemos llamarlo los acontecimientos de la vida en que se apoya la pretensión o petitorio.

Rioja (2017), describe los siguientes elementos de la pretensión:

Los Sujetos, que se refiere a las partes involucradas del proceso el demandante es quien hace exigencia de la pretensión y el demandado es aquel contra quien se dirige la exigencia.

El objeto, que viene a constituir la utilidad que se busca alcanzar con la resolución judicial, el pedido o reclamo que se quiere ser reconocido por el juez

La causa, denominada también fundamento de la pretensión, está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma. Se trata del interés jurídicamente protegido, finalmente, la causa o título es el hecho del cual la relación jurídica deriva.

2.2.1.4.3. Regulación

La regulación es el ordenamiento de cosas legales, tasación de costas y horarios. En el derecho procesal peruano, el trabajador tiene la facultad de demandar el pago de beneficios laborales o llamado también beneficios sociales, es un derecho enmarcado dentro del plazo legal de cuatro años computados desde su cese laboral (Ley N° 27321, se estipula la Prescripción Extintiva Laboral), no obstante el cese laboral también puede ser objeto de

impugnación dentro de un plazo de extinción de 30 días computados desde el momento de ocurrido el despido.

2.2.1.4.4. La pretensión en el proceso judicial en estudio

Las pretensiones que son materia de presente proceso de estudio son:

El demandante solicita que declare que el despido del que fue objeto por la demandada fue fraudulento, por lo que pide que se le reponga en su puesto de trabajo, más el pago de las remuneraciones dejados de percibir, más intereses legales y financieros, costas y costos del proceso los fundamentos que expone son las siguientes:

1. Señala que presto servicios laborales para la emplazada desde el 12 de enero hasta el 12 de julio del 2012 fecha en la que fue despedido de manera fraudulenta dado que se encontraba sujeto a un contrato de trabajo percibiendo como ultima remuneración la suma de s/1,514.04 nuevos soles.
2. ALEGA que fue despedido fraudulentamente ya que no se incurrió en falta grave de incumplimiento de obligaciones que quebranten la buena fe laboral y actué de indisciplina dado que no incumplió con sus obligaciones ni hizo uso de información reservada del empleador, no habiendo la demandada acreditado ello en modo alguno.
3. Asimismo, alega que las imputaciones hechas por la demandada son falsas dado que en la carta de preaviso de despido de fecha 19 de junio del 2012 se hace referencia a documentos emitidos con fecha posterior, lo que evidencia la invención para justificar el despido.

2.2.1.5. El proceso

2.2.1.5.1. Concepto

El proceso proviene del latín “procederé”, que significa: avanzar, camino a seguir, trayectoria o camino hacia un fin determinado. Para la doctrina, en su acepción general jurídica, es el estado dinámico producido para obtener la aplicación de la ley a un caso concreto, siendo el instrumento esencial para que se realice a plenitud la función jurisdiccional (Flores 2008).

Por su parte Huertas, citado por Romo, (2008) dice que: “El proceso puede ser visto como instrumento de la jurisdicción: como vía constitucionalmente establecida para el ejercicio de la función jurisdiccional” (p. 7).

2.2.1.5.2. Funciones

En opinión de Couture (2002), el proceso cumple las siguientes funciones:

Interés individual e interés social en el proceso. La razón de ello obedece que surge para dirimir conflictos de interés que son sometidos a los tribunales judiciales peruanos.

Función pública del proceso. Está determinado por los actores del conflicto el demandante y el demandado que son las partes y el Juez que representa al estado.

El proceso como tutela y garantía constitucional. Nuestro estado mantiene un ordenamiento jurídico que garantiza a los ciudadanos la defensa de todos sus derechos.

2.2.1.5.3. El debido proceso formal

Conceptos:

Campos (2018) expresa “El debido proceso es un principio fundamental, en cuyo escenario se respetan los derechos y garantías procesales, para asegurar un correcto juicio a las partes procesales, en donde se concluye con una sentencia que puede ser de condenatoria o absolutoria, es decir en un proceso judicial existe un perdedor y un ganador, por lo que la judicatura nacional propende es que aun el justificable que pierda un proceso judicial, entienda que su juicio fue justo y transparente, es decir respetando el debido proceso”.

A nuestro entender esto se expresa en el derecho que todos los ciudadanos tienen a un juicio justo, que le garanticen sus derechos fundamentales contemplados en la Constitución política del Perú.

Elementos del debido proceso:

Los elementos del debido proceso formal a considerar son:

Intervención de un juez independiente, responsable y competente Porque todas las libertades serían inútiles si no se les puede reivindicar y defender en proceso, si el individuo no encuentra jueces independientes, responsables y capaces.

Emplazamiento válido. Al respecto, tanto Ticona (1999), como en la Constitución Política Comentada de la Gaceta Jurídica (2005), el sistema legal, especialmente, la norma procesal que está comprendida en este sistema debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa.

Derecho a ser oído o derecho a audiencia. La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir, no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal.

Derecho a tener oportunidad probatoria. Porque los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso.

Derecho a la defensa y asistencia de letrado. Este es un derecho que en opinión de Monroy, citado en la Gaceta Jurídica (2005), también forma parte del debido proceso; es decir, la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros.

Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente. Este derecho busca sostener un fundamento razonable con la pretensión, con medios probatorios fehacientes y congruentes con nuestro ordenamiento jurídico.

Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso. La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercera instancia) (Ticona, 1999; Gaceta Jurídica, 2005).

2.2.1.6. El proceso laboral

2.2.1.6.1. Concepto

(Rojas 2017), El proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del

Derecho como categoría, de la mediación social. Se entiende 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.

Considero que el proceso laboral permite dictaminar divergencias entre empleadores y trabajadores en lo referente al trabajo subordinado, prestación de servicios; también establece el marco procedimental que se tiene para solucionar controversias con consecuencias jurídicas de la actividad laboral.

2.2.1.7. Principios procesales aplicables al proceso laboral

Al respecto Gómez (2015), considera que existe dentro de nuestra materia laboral principios generales del Derecho del Trabajo cuya misión es llenar los vacíos o lagunas legales sirviendo de pauta para tal propósito sea posible orientando o interpretando su letra. (p.29).

Consignado dentro de ellos:

Los principios protectores, todos aquellos que tienen por fin amparar o proteger al trabajador dependiente, por el plano inclinado que se desarrolla la relación laboral.

El principio *in dubio pro operarum*, que trata de plasmar el ideario de que, ante una duda razonable sobre la interpretación de varias normas positivas o profesionales, el juez a de preferir aquella que beneficie más al trabajador que al empleador.

El principio de la norma más favorable, se trata de resolver el problema presentado cuando dos o más normas legales tratan un idéntico asunto controvertido y por la colisión que ellas presentan ha de estarse por la que resulte más favorable al trabajador.

El principio de la de la condición más beneficiosa, la voluntad modificatoria de los contratos de los contratos de trabajo que se presentan mientras se ejecuta este, no puede corroer la normado legal y convencionalmente, y todo aquello que regula las relaciones individuales de trabajo en curso.

La Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, aun cuando el trabajador por esa situación dispar renuncia a los derechos otorgados en su beneficio, dicha renuncia se tendrá simplemente por no efectuada.

El respeto de los derechos adquiridos, está asociado a la antigüedad del trabajo, las

conquistas históricas de los trabajadores, los usos, las costumbres y liberalidades que han generado situaciones ventajosas para el trabajador que, por su textura acabada e imperante, no puede ser motivo de menoscabo.

La continuidad en el trabajo, puesto que basado en él, el trabajador procura los ingresos con los cuales enfrentara la satisfacción de su canasta familiar, implementando así su proyecto de vida, al mismo tiempo que su proyecto de trabajo.

Primacía de la realidad, se sustrae a determinar si la forma de contrato no contrasta con la labor subordinada ejecutada por el trabajador, que debido a la abundancia de jurisprudencia debe ser el principio general del Derecho del Trabajo más popular que se conoce en la actualidad.

La razonabilidad, el principio solamente podrá ser verificado por el juzgador cuando el conflicto halla estallado.

La buena fe, establecido en el hecho que todos los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según la regla de la buena fe.

El oportuno pago de las retribuciones, el solo beneficio que obtiene el trabajador por su trabajo es la remuneración a cargo del empleador, por el servicio recibido, el trabajador subviene sus necesidades y las de su familia, de ahí el carácter alimentario y de preferente pago.

Asimetría jurídica en materia laboral, se deberá probar que el demandado no ha violado la norma legal o convencional que le está siendo incriminado en el proceso.

Romero (2011) establece en razón de principios aplicables al proceso laboral la clasificación:

2.2.1.7.1. Principio tutelar del trabajador

La aparición de este principio, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador (Romero, 2011, p. 39).

La gratuidad procesal para el trabajador, esta determinado que en todos los procesos laborales se sostiene la gratuidad en favor del trabajador.

Inversión de la carga de la prueba, se entiende a que en los procesos laborales la carga de la prueba la tiene el demandante, es decir quien demanda debe probar su pretensión, caso

contrario se absolverá a la parte demandado aun cuando este no hubiese presentado alegato alguno.

In dubio pro operario. En razón de que en el supuesto que juez tenga dudas acerca de quien ostenta la razón, se resolverá en favor del trabajador.

Sentencia plus o ultra petita. Según este principio en materia procesal civil exige que toda resolución de sentencia sea enmarcada dentro de las pretensiones de la demanda. Es decir el juez debe pronunciarse en razón de todas las pretensiones planteadas.

En razón que las sentencias no cumplan con los principios descritos anteriormente se presentan las siguientes inconsistencias:

Sentencia citra petita: donde no hay pronunciamiento sobre algunos puntos contemplados en la demanda.

Sentencia extra petita: donde el pronunciamiento describe una cuestión no planteada en la demanda.

Sentencia plus o ultra petita: donde el pronunciamiento concede valoraciones mayores a las planteas en la demanda inicial.

2.2.1.7.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad.

Toda sentencia debe plantear una correcta administración de justicia, es decir debe estar fundamentada en la primacía de la realidad, la búsqueda de la verdad y el respeto por los derechos de los trabajadores frente a los abusos de los empleadores.

Dirección del proceso

La dirección en materia procesal laboral está determinado por el juez, quien lleva a cabo todo el proceso y puede ordenar las diligencias que correspondan para esclarecer hechos confusos.

Sencillez y oralidad

El marco normativo laboral plantea la necesidad de establecer procesos sencillos en la búsqueda de resolver conflictos laborales, donde las parte demanda debe realizar un sustento oral de su pretensión al igual que el demandado también estable si lo considera necesario su sustentación oral.

Inmediación

Este principio plantea la necesidad de que el juez dirija personalmente las diligencias más relevantes del proceso, de manera que conozca de primera mano la realidad de los acontecimientos y los comportamientos de todos los actores involucrados.

Lealtad procesal

Algunos tratadistas también la denominan como principio de buena fe o probidad de actuar, buscando determinar actuaciones que obstruyan con la adecuada administración de justicia.

Doble instancia

Este principio plantea que el proceso contiene niveles procesales, también se plantea la aplicación de sentencias que pueden ser de primera, segunda o instancia superior según sea el caso.

2.2.1.7.2.3. Principio de celeridad procesal

Este principio plantea la búsqueda de una pronta justicia acortando tiempos que permitan restituir la trasgresión de algún derecho tutelado. Este principio se basa en que el derecho trasgredido es prioritario, debido a las necesidades de las familias no pueden posponerse. El trabajador se subordina frente al empleador para obtener una contraprestación que sirve de sustento para él y su familia.

Economía procesal. Esto se determina no solo por la reducción de gastos incurridos en proceso (parte económica), sino por la reducción de tiempo y esfuerzos para la restitución del derecho vulnerado.

Concentración. Consiste en la reducción de actos procesales en una sola diligencia.

Conciliación. Este mecanismo busca poner fin al conflicto por acuerdo mutuo de las partes.

Impulso de oficio. Para los casos de los procesos laborales, existe una primacía de impulso de oficio por parte del juez, teniendo en consideración la tutela de los derechos de los trabajadores.

2.2.1.7. 3. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497

La nueva ley procesal del trabajo establece que el proceso laboral se inspira en los siguientes principios:

Principio de Inmediación,
Principio de Oralidad
Principio de Concentración
Principio de Celeridad
Principio de Economía Procesal
Principio de Veracidad (Art N°1- NLPT)

2.2.1.8. Los procesos contemplados en la Nueva Ley procesal del Trabajo

Avalos (2018) describe que la nueva Ley Procesal del Trabajo se sustenta sobre las bases de seis procesos que son:

El proceso ordinario laboral.
El proceso abreviado laboral.
El proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos.
El proceso de ejecución
El proceso contencioso
El proceso contencioso administrativo

Este es el escenario específico contenido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el primero de los procesos y el más utilizado por la configuración competencial es el proceso ordinario, que es aquel donde ventilan todas las pretensiones relativas a la protección de los derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referido a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (pag. 520)

A nuestro criterio si bien este autor considera solo seis procesos, la Nueva Ley Procesal del trabajo considera un proceso más como es el proceso cautelar, determinando a manera de resumen que la nueva normativa laboral contempla siete en total. Además para efectos de nuestra investigación solo desarrollaremos el proceso ordinario laboral y el proceso abreviado laboral.

2.2.1.8.1. El proceso abreviado laboral

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional que el Estado

realiza a través de los tribunales del Trabajo para solucionar los conflictos laborales, ya sea mediante la Conciliación y de no ser posible esta mediante el arbitraje, con el propósito de mantener el orden jurídico y económico entre la fuerza laboral y el capital. (Rueda 2015).

La Ley establece, la demanda en la vía proceso abreviado una vez verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución ordenando la admisión de la demanda y el traslado de la demanda al demandado, para que este a su vez conteste la demanda en el plazo de 10 días hábiles, y cita a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. (Art 48°).

2.2.1.8.1.1. Las audiencias en el proceso

La Audiencia en los procesos, es al acto jurídico por el cual las partes de un proceso exponen sus pretensiones frente al representante del estado que imparte justicia, el cual escucha los alegatos y emite finalmente una resolución judicial (sentencia).

2.2.1.8.1.2. Regulación

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) regula en su título II los Procesos Laborales, y en su capítulo II se encuentra previsto lo referido al Proceso Ordinario Laboral, en donde expresa en su artículo 49° sobre la Audiencia Única.

Artículo 49.- Audiencia única

A la letra dice: *La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento en el proceso ordinario laboral, que comprende las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:*

La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándoles en este acto un tiempo prudencial para la revisión de los

medios probatorios ofrecidos.

Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante, el juez puede excepcionalmente fijar fechas para la continuación de la audiencia dentro de los 30 días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella, se requiere de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

2.2.1.8.2. El Proceso ordinario laboral

Segun Gómez (2018), el proceso denominado ordinario es todo lo contrario de lo que su etiquetado señala, puesto que al igual que el abreviado busca, a través de la simplicidad, compresión de plazos y oralidad permanente, hallar su constante sumarización. Se trata con esta acción judicial de tramitar cualquier demanda contenciosa dependiendo si la cuantía que la respalda supera las 50 URP (proceso de dar suma de dinero, de ejecución, etc.) o por la naturaleza del proceso (nulidad de despido o indemnización por despido arbitrario); es el juez especializado de trabajo que se encarga de conocer su cauce. (pag. 500)

2.2.1.8.2.1. Etapas del proceso ordinario laboral

Gómez (2018), este proceso ordinario tiene la propensión de concentrar la audiencia de conciliación en un ítem al que el legislador le ha dotado de todas las facilidades, facultades y tiempo suficiente para desarrollarla, animado en que por la oralidad establecida presente una herramienta de solución eficaz del proceso. Si esta etapa es infructuosa, entonces, vendrá la audiencia de juzgamiento, verdadera audiencia única que concentra un segundo ítem dividido en la etapa de confrontación de posiciones jurídicas de los abogados de las partes, la de actuación probatoria, los alegatos y finalmente la sentencia. En cierta medida, dos serían los pasos procesales que tendrían la litis: el de la conciliación y el de juzgamiento y confrontación de posiciones (actuación probatoria-sentencia). Mas, es la litigación oral , así como la teoría del caso que cada litigante puede proporcionar al órgano juzgador para hacer célere, racional y transparente cuando tenga que discurrir en este proceso de audiencias.

Asimismo, Avalos (2016), en el proceso ordinario laboral, lo primero que tiene que hacer el juez laboral es calificar la demanda incoada, de forma tal que aprecie si se presentan los mencionados requisitos, luego de ello deberá expedir la correspondiente resolución en donde

declara la admisión de la demanda o la inadmisión. Si ocurre esto último concederá un plazo adicional de 5 días hábiles para que se subsane la omisión o el defecto.

Si la demanda es declarada admitida, en la misma resolución el juez correrá traslado de ella tanto al demandante como al demandado fijando fecha y hora para la realización de la conciliación, la cual deberá llevarse a cabo entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, deberá también indicar al demandado que asista a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación con sus respectivos anexos, así como una copia de ellos y el respectivo pago.

En suma, el auto admisorio debe contener tres puntos esenciales: a) pronunciamiento sobre la admisión de la demanda interpuesta, b) la citación a lo sujetos procesales para que concurran a la audiencia de conciliación y finalmente c) emplazamiento al sujeto pasivo de la relación jurídica procesal para que cumpla con asistir a la audiencia de conciliación, para que acuda con su escrito de contestación de la demanda y sus respectivos anexos.

a. La conciliación

La conciliación es aquella que se lleva a cabo durante el mismo proceso judicial y se instaura como una parte del proceso, citando a Marianela Ledesma se trata de “un acto intraproceso donde las partes a través de un procedimiento obligatorio y bajo de la dirección del juez, van a intercambiar sus puntos de vista sobre sus pretensiones y propuestas de composición, atribuyendo a los acuerdos que logren, los efectos de cosa juzgada y sancionando pecuniariamente a quien se resiste a ello”.

Durante la etapa de conciliación judicial, luego de escuchar la posición de las partes, el juez propone una formula conciliadora, la que puede ser aceptada o rechazada por las partes, no obstante, la conciliación solo habrá logrado su objeto cuando las dos partes en litigio estén de acuerdo, el acuerdo se hará constar en un acta firmada por ellas y refrendada por el juez, quedando el litigio culminado. Cabe resaltar que el acta de conciliación tiene calidad de sentencia con la autoridad de cosa juzgada.

Si, el sujeto pasivo de la relación jurídica procesal no concurre a la audiencia de conciliación, entonces incurrirá en rebeldía, situación está que no debe solicitarla la

contraparte ni tampoco declarar la el magistrado, ante la inasistencia se le tiene por rebelde en forma automática y sin trámite. También se tendrá por rebelde si el demandado asiste a la audiencia de conciliación, pero no cumple con contestar la demanda y también incurrirá el demandado en rebeldía automática si el representante o apoderado a través del cual actúa en el proceso se apersona a la audiencia de conciliación sin contar con las facultades especiales que se exigen para conciliar.

b. La audiencia de juzgamiento

Luego de realizada la audiencia de conciliación sin que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio que ponga fin a las controversias, se da paso a la denominada audiencia de juzgamiento la que se desarrolla en acto único si ello fuera posible, pues por lo general puede suspenderse para continuar en otra fecha, dada la excesiva carga procesal del poder judicial.

La audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral comienza con la verificación por el juez de la identidad del actor y del demandado mediante los documentos respectivos y la de sus abogados patrocinantes, los principios de oralidad e inmediación son los que caracterizan a la audiencia de juzgamiento.

La audiencia de juzgamiento concentra las siguientes etapas:

- Etapa de confrontación de posiciones, tiene por finalidad que las partes en litigio se sometan a debate jurídico sobre la controversia, de manera que el juez, sobre la base de los alegatos, complemente su parecer, cambie su punto de vista o se forme un juicio de valor.
- Etapa de actuación de los medios de prueba, tiene por finalidad en primer lugar filtrar los medios probatorios necesarios para la búsqueda de la verdad y en segundo lugar, extraer el valor de las pruebas para darle sustento a la decisión final.
- Etapa e alegatos a cargo de los abogados patrocinantes de las partes, viene a constituir aquella herramienta jurídica- procesal en virtud del cual la parte que se vale de él expresa su posición sintetizando los hechos o pruebas más relevantes, de manera que trata de encaminar la causa según su perspectiva.
- Etapa del dictado de sentencia, una vez expuesto oralmente los alegatos por los letrados de

los sujetos procesales, el magistrado pondrá en conocimiento de las partes el fallo de su sentencia, lo cual hará de inmediato apenas culminados los alegatos, o dentro de los sesenta minutos siguientes.

2.2.1.8.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio

De la revisión del expediente de estudio se determinó que se realizó en vía proceso ordinario laboral, la Audiencia de Conciliación se realizó en la ciudad de Lima, el 24 de julio de 2013, ante el Décimo segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima, en la demanda interpuesta por “S” contra “C” sobre Despido Fraudulento y Reposición.

En la etapa de conciliación las partes no llegaron a ningún acuerdo en la etapa de conciliación debido a la inasistencia de la parte demandada sobre Despido Fraudulento (Expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04) se dejó constancia de la inasistencia de la parte Demandada, al estar debidamente notificada se la declaro en rebeldía automática y se procedió a fijar los puntos controvertidos y calificar los medios probatorios ofrecidos, **rechazándose las tachas formuladas dándose por concluida dicha diligencia.**

2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.8.1. Concepto

Los puntos controvertidos del proceso están determinados por la pugna de las partes por demostrar las pretensiones en el proceso, donde el juez será quien determine al evaluar los medios probatorios, alegatos orales emita su dictamen judicial.

La Sala Civil Permanente de la Corte Suprema al resolver la Casación N° 359-2015-Ica, establece “Aunque el ordenamiento procesal ha establecido que recae en las partes la tarea de proponer los puntos controvertidos del proceso, también ha previsto que, en caso de incumplimiento de dicha obligación, será el juez quien deberá fijar los puntos en controversia. De lo contrario, el juez incurriría en negligencia procesal e inobservancia del artículo 468 del Código Procesal Civil.”

2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Se determinó de la revisión de las sentencias de primera y segunda instancia los siguientes

puntos controvertidos:

- a) Determinar si corresponde declarar si fue despedido fraudulentamente en consecuencia se le reconozca la reposición del demandante a su puesto de trabajo.
- b) Determinar si corresponde el pago de beneficios sociales por el tiempo que dejó de laborar como producto del despido fraudulento (Expediente N°18422-2012-0-1801-JR-La-04, del Distrito Judicial de Lima).

2.2.1.9. Los sujetos del proceso

2.2.1.9.1. El juez

La Concepción de Aníbal Torres es que el juez tiene por función la administración de justicia, resolver conflictos e incertidumbres sociales tratando a todos los casos por iguales, dando a cada litigante lo que corresponde, con las correcciones establecidas por ley o el precedente judicial, garantizando de este modo a la comunidad una justicia predecible. (p.509)

En nuestro país la impartir justicia por parte de los magistrados se ha visto sucumbida en una red de corrupción llevado por interés particulares y no garantizando una correcta administración de justicia, un ejemplo claro de ello es la red de cuellos blancos, donde incluso magistrados de primerísimo nivel lideraran esta forma incorrecta de hacer justicia la comunidad.

Torres (2015) “El juez que resuelve casos iguales en forma diferente carece de probidad e idoneidad para desempeñar el cargo” (p.507)

2.2.1.9.2. La parte procesal

En nuestra legislación actual la parte procesal está determinado por todos los sujetos procesos que participan en un proceso laboral, es decir demandante y demandado más terceros que participan en el proceso.

Las partes que conforman un proceso en el sentido estricto está determinado por el demandante y el demandado.

2.2.1.9.2.1. Demandante

El demandante es todo aquel que demanda o solicita a los órganos jurisdiccionales una actuación judicial frente a la vulneración de algún derecho laboral, también se determina quien inicia la acción judicial.

2.2.1.9.2.2. Demandado

El demandado en derecho laboral usualmente es el empleador, es la persona natural o jurídica a la cual le interponen la demanda, buscando tutelar la relación laboral de subordinación que existe entre empleador y empleado. Este a su vez, a través de medios probativos, buscara desvirtuar las pretensiones del demandante.

2.2.1.9.3. La defensa legal

Ruiz (2017) indica “que respecto al marco normativo del derecho a la defensa en el Perú, el art. 139° inciso 14 de la Constitución Política ha señalado que una persona no puede ser privada del derecho a la defensa en ningún estado del proceso, lo cual implica que desde el inicio de todo proceso el imputado tiene derecho a ejercer libremente su defensa bajo la dirección de un abogado de su elección o, si no pudiera acceder a uno, por el defensor público que el Estado le proporcione”.

Nuestro ordenamiento jurídico establece la posibilidad a las personas de bajos recursos, en la correcta administración de recursos, puedan contar con un abogado de oficio, buscando como máxima el respeto a los derechos fundamentales del individuo.

2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.1.10.1. La demanda

Del latín “Demandare” que significa: confiar, habiendo tomado el sentido de pedir, en el ámbito procesal es el escrito o recurso con que se inicia un juicio exponiéndose las pretensiones del actor o a través de sus fundamentos de hecho, los fundamentos de derecho y la **pretensión concreta sobre lo que debe pronunciarse el juez (Flores 2008).**

2.2.1.10.2. La contestación de la demanda

Según Devis, citado por Martínez (2012): “La contestación significa para el demandado la facultad de pedir la protección jurídica del Estado y el ejercicio de una acción. La contestación es la forma civilizada que asume una defensa”. Y agrega que: “Su importancia está en que con la contestación se integra la relación procesal, se fijan los hechos sobre los que versará la prueba y se establecen los límites de la sentencia”.

2.2.1.10.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

Demanda:

De conformidad con la audiencia de conciliación celebrada el día 11 de noviembre del año en curso, se tiene que la parte demandada no concurrió a la misma no obstante encontrarse debidamente notificada, por lo que de conformidad con el inciso 1) del artículo 43 de la Ley 29497 incurrió automáticamente en rebeldía, razón por la cual, no obstante haber presentado con fecha 05 de setiembre del 2013 su escrito de contestación, no corresponde considerar los argumentos expuestos en el mismo

Contestación de demanda

Se deja constancia que se recepcionó el escrito de contestación, con fecha 14 de diciembre del 2012, en donde la demandada se apersona a la instancia, deduce excepción, formula tachas y procede a contestar la demanda negándola contradiciéndola en todos los extremos (Expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04).

2.2.1.11. La prueba

2.2.1.11.1. En sentido común y jurídico

Demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico en las formas admitidas por la ley. En el sentido procesal, es el medio empleado para hacer la prueba, o sea el medio probatorio, el sentido adjetivo de la prueba siguiendo la definición de Capitán (Flores 2008).

2.2.1.11.2. La prueba y el medio probatorio en la Nueva Ley Procesal de trabajo

Para Vicente (2018), sobre prueba en el nuevo proceso laboral, la prueba constituye el elemento idóneo para el descubrimiento de la verdad procesal. El probar debe entenderse como aquella actividad que tiene por fin demostrar la veracidad de una afirmación sobre la existencia o inexistencia de un hecho que se encuentra en debate.

Sobre medios de prueba a los diferentes elementos incorporados por la parte o recogidos por el juzgador cuya actuación importan las pruebas que acreditan las afirmaciones vertidas en el proceso. (p. 83)

2.2.1.11.3. El principio de la carga de la prueba.

En el marco normativo, este principio se encuentra previsto en el Art. 196 del Código Procesal Civil, en el cual se indica: “Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos” (Cajas, 2011).

Sobre el particular, Sagástegui (2003) precisa: “El principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez” (p. 409).

En la jurisprudencia:

En el expediente N° 1555-95- Lima, VSCS, Alberto Hinostroza M. Jurisprudencia Civil. T. II. p. 112, se precisa: “El Código Adjetivo preceptúa que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...) en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión” (Cajas, 2011).

2.2.1.11.4. Oportunidad y Actuación de los medios probatorios

Para Vicente (2018), respecto a la oportunidad para el ofrecimiento de los medios probatorios, el art 21 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que estos puedan ser ofrecidos únicamente en la demanda y en la contestación, agregando una excepción, se admite su ofrecimiento hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando

estén referidos a hechos nuevos o que hubiera sido conocido u obtenidos con posterioridad. Ofrecidos los medios probatorios, esto se actúan en audiencia, si se trata de un proceso ordinario será en audiencia de juzgamiento, si fuera un proceso abreviado en Audiencia Única, salvo aquellos que por su naturaleza deban actuarse en lugar distinto, tal como es el caso de la inspección judicial, la pericia y la revisión de planillas en el centro de trabajo. (p. 84)

2.2.1.11.5. El principio de adquisición

Este principio establece que, una vez presentado los actos procesales (documentos, audios, videos, etc). Dejan de pertenecer a quien los presentó y pasan a constituir parte del proceso, incluyendo que la otra parte pueda tener acceso a él y tener algunas conclusiones.

2.2.1.11.6. Las pruebas y la sentencia

Todo proceso judicial debe concluir con la emisión de la sentencia, resolución en la cual el juez aplica el marco normativo que regula la pretensión.

De la valoración de los medios probatorios el juez emite su resolución de sentencia que puede ser a favor de la pretensión del demandante, absolviendo al demandado o pronunciándose en parte de la pretensión.

2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.1.12.1. Sobre los Medios de prueba en la actuación probatoria.

Vicente (2018) las pruebas se actúan en audiencia, para lo cual las partes concurren con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta se desarrolla bajo su responsabilidad y costo de la parte que la ofrece (p. 86).

Documentos presentados en el proceso judicial en estudio

De la revisión del expediente de estudio se puede establecer.

Por parte del accionante o demandante:

Esta parte alega que las imputaciones hechas por la demandada son falsas, dado que en la carta de preaviso de despido de fecha 19 de junio del 2012 se hace referencia a documentos emitidos con fecha posterior, lo que evidencia la invención de para justificar el despido.

Del demandado:

La parte Demandada no acudió a la audiencia de Conciliación de 24 de julio de 2013, por ello de conformidad con el inciso 01 del art. 43 de la ley 29497, incurrió automáticamente en rebeldía, no obstante al haber presentado su contestación de la demanda, no corresponde considerar los argumentos expuestos en el mismo, se procedió a fijar los puntos controvertidos y califican los medios probatorios ofrecidos,

2.2.1.12.2. La declaración de parte

Vicente (2018), indica “la declaración de parte en la audiencia constituye un medio probatorio. Su declaración es Oral y personal. Es solicitada por la contraparte y debe versar sobre los hechos materia de controversia”.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en su Art 25 establece en este medio de prueba la parte debe declarar personalmente. Cuando se trate de personas jurídicas a través de cualquiera de sus representantes con poder suficiente para esta diligencia.

Esta diligencia inicia con el interrogatorio realizado por el abogado de la parte que ofrece como prueba la declaración de la parte, luego podrá contrainterrogar la parte contraria. El juez puede en cualquier momento de esta diligencia formular de oficio las preguntas que considere pertinentes y ejercer el control sobre las preguntas realizadas por los abogados de las partes. (p.87)

La declaración de parte en el proceso judicial en estudio:

a) De la parte demandante o accionante:

1. señala que presto servicios laborales para la emplazada desde el 12 de enero hasta el 12 de julio del 2012 fecha en la que fue despedido de manera fraudulenta dado que se encontraba sujeto a un contrato de trabajo percibiendo como ultima remuneración la

suma de s/1,514.04 nuevos soles.

2. ALEGA que fue despedido fraudulentamente ya que no se incurrió en falta grave de incumplimiento de obligaciones que quebranten la buena fe laboral y actué de indisciplina dado que no incumplió con sus obligaciones ni hizo uso de información reservada del empleador, no habiendo la demandada acreditado ello en modo alguno.
- 3- Asimismo, alega que las imputaciones hechas por la demandada son falsas dado que en la carta de preaviso de despido de fecha 19 de junio del 2012 se hace referencia a documentos emitidos con fecha posterior, lo que evidencia la invención de para justificar el despido.

b) De la parte demandada:

1. señala que el cese del actor tuvo lugar luego de haberse acreditado la incursión en falta grave prevista en el artículo 25 de la ley de productividad y competitividad laboral al haberse demostrado que incurrió en actos de indisciplina, incumpliendo de obligaciones de trabajo y uso de información indebida por lo que su despido encuentra justificación en la ley.
2. alega además que si bien es cierto que la carta de pre aviso de despido hace mención a un documento emitido con fecha posterior a la cita carta esto obedece a que ocurrió un error tipográfico en su redacción, siendo el caso

2.2.1.12.3. La declaración testimonial

Vicente (2018) indica, “este medio probatorio consiste en la declaración de un tercero acerca de lo que pudiera conocer sobre los acontecimientos de los hechos que se pretenden esclarecer, ya sea por contacto directo o habérselos referido otra persona”.

Con respecto al testigo, nuestro ordenamiento presume iuris tantum que toda persona puede declarar como testigo, salvo que se verifique que se encuentre inhabilitada física y psicológicamente para hacerlo o posea un impedimento legal. Así por ejemplo no puede ofrecer una declaración testimonial un interdicto o aquel que tiene interés directo en el resultado del litigio.

La declaración testimonial se desarrolla en audiencia. El testigo brinda juramento

conjuntamente con los otros participantes antes de realizarse el interrogatorio, el mismo que es realizado por los abogados de ambas partes y por el juez, quien ejerce control sobre las preguntas realizadas. (p. 88)

2.2.1.13. Las resoluciones judiciales

2.2.1.13.1. Concepto

La acción de resolver, en el derecho procesal está determinado por el decreto, auto o sentencia que expiden los jueces en el ejercicio de sus funciones, las formalidades se hallan tipificadas en los artículos 119 y 122, del Código Procesal Civil, las cuales deben estar consignadas con fecha, hora y otras particularidades.

2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales

Nuestra legislación procesal civil establece que tenemos tres clases de resoluciones:

El decreto, que son resoluciones de mero trámite, de impulso y de desarrollo procedimental.

El auto, en el cual se plantean decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.

La sentencia, en la resolución donde resuelve la pretensión planteada en la demanda, se evidencia un pronunciamiento valorando todos los medios probatorios, salvo excepciones que dispone la norma, ejemplo: cuando se declara improcedente la demanda.

2.2.1.14. La sentencia

2.2.1.14.1. Concepto

Rioja (2017) indica la sentencia es uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, porque en ella no solo se pone fin al proceso sino que el juez ejerce el poder-deber para el cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto.

La sentencia constituye una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de tomar en consideración la tesis del demandante y la antítesis del demandado, dará una solución al conflicto de intereses con relevancia jurídica planteado, mediante su decisión o síntesis.

2.2.1.14.2. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido

2.2.1.14.2.1. La sentencia en el ámbito normativo

Riojas (2017) describe que toda resolución de sentencia debe contener como mínimo:

La indicación del lugar y fecha en que se expiden;

El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;

La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado;

La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;

El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;

La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,

La suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución de la sentencia tiene las siguientes partes:

La parte expositiva, que contiene la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento.

La parte considerativa, en la que se encuentra la motivación, que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y de derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso.

La parte resolutive, que viene hacer el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden.

En la Nueva ley Procesal del Trabajo se establece que “la sentencia se establece sobre todas

las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las pretensiones que debe cumplir el demandado. El Juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables” (Art 31°).

2.2.1.15. Medios impugnatorios

2.2.1.15.1. Concepto

Cárdenas (2017) describe, estos recursos se utilizan con exclusividad para atacar a los actos procesales contenidos en las resoluciones; pueden ser formuladas por quien o quienes se consideren agraviado o agraviados con una resolución judicial, pudiendo ser parte en el proceso o tercero legitimado, para que luego de un nuevo examen de la decisión se subsane el vicio o el error alegado o denunciado (artículo 356° del código procesal civil). La doctrina clasifica a los recursos en ordinarios y extraordinarios o también en recursos propios e impropios.

Los extraordinarios se caracterizan por su rigurosidad formal, su utilización es excepcional y limitada, donde el rigorismo es su nota característica, pues las motivaciones para su proposición son precisas y el ámbito de acción del organismo que debe resolver se circunscribe rigurosamente alrededor de las referidas motivaciones, como en la casación”.

Otra clasificación es la de recursos propios e impropios. Son propios cuando son resueltos por un órgano superior y son impropios cuando los resuelve el mismo Juez que emitió la resolución impugnada. (p. 3).

2.2.1.15.2. Clases de medios impugnatorios

El marco normativo del Código Procesal Civil establece los recursos impugnatorios: reposición, apelación, casación, y de queja.

Cárdenas (2017) los describe:

A.- El recurso de reposición

Es un recurso que se hace valer contra decretos, es decir resoluciones de mero trámite que

impulsan el proceso, se supone ante el propio organismo que ha dictado la resolución que pretende invalidar, su plazo es de tres días. Si la resolución impugnada se emitiera en una audiencia el recurso debe ser expuesto verbalmente y se resuelve de inmediato (Art 363° CPC).

B.- El recurso de apelación

Es el medio impugnatorio que hace tangible el principio de la doble instancia (Art X del título preliminar del Código Civil), se interpone ante el órgano que emite la resolución y propicia el pronunciamiento del órgano superior jerárquico ya sea anulando, revocando, o confirmando la decisión cuestionada. Asimismo debe determinar si en ella se han cumplido o no con las formalidades que señala el ordenamiento procesal.

La Nueva ley procesal del Trabajo (Ley N° 29497) establece los plazos para prestar un recurso de apelación, siendo de (5) días hábiles, el mismo que es computable el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación (Art.32°). Los efectos del recurso de apelación pueden ser con efecto suspendido y sin efecto suspendido.

C.- El recurso de casación

El recurso de casación es un recurso extraordinario, ya que tiene como fin revisar las resoluciones que emiten las Salas Civiles para verificar si en ellas se han aplicado o no correctamente las normas positivas en materia civil.

A demás, los motivos para acceder a su procedencia son adicionales a las exigencias formales que se prescriben para la interposición de cualquier otro recurso. Es la corte Suprema de Justicia la que se pronuncia a lo solicitado.

D.- El recurso de queja

El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación (antes también procedía en el caso de la casación). También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinta al solicitado.

Este recurso se formula de manera exclusiva cuando existe denegatoria de otros recursos, o es concedida pero no de la forma que fue solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto

suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 del c la norma procesal citada.

2.2.1.15.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró FUNDADA EN PARTE la demanda mediante Resolución N° TRECE de fecha 31 de octubre de 2014, interpuesta por A, contra C, sobre Despido fraudulento, en consecuencia declaró que el despido del demandante resulta fraudulenta, por consiguiente ORDENO que la demandada cumpla con reponer al actor al puesto de trabajo que ocupaba antes de su cese o en otro de similar categoría, con costas y costos del proceso.

Es así que el Décimo Segundo Juzgado de Especializado de Trabajo Transitorio de Lima, concedió el recurso impugnatorio de apelación contra la resolución número trece (sentencia), expedida el día 31 de octubre del 2014, interpuesta por el demandado.

El Décimo Segundo Juzgado de Especializado de Trabajo Transitorio, resolvió elevar los actuados al superior de grado conforme a las atribuciones. (Expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020)

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

De la revisión de las sentencias de nuestra investigación, al respecto de la pretensión, se pronunciaron en ambas sentencias sobre: **despido fraudulento, en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020**

2.2.2.2. Ubicación de beneficios sociales en las ramas del derecho

Como es conocido en la actualidad en el Perú no existe una ley única de trabajo, por el contrario, existe varias normas que rigen las relaciones laborales, los Beneficios sociales se ubican en la rama del derecho privado, en específico en la normativa laboral.

2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral

“El Decreto Legislativo N° 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y el Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la ley de fomento al empleo”.

2.2.2.4. El Derecho del Trabajo

a. Definición del trabajo

Neves Mujica, (2007), expresa:

“El trabajo es una acción consciente llevada a cabo por un sujeto. Hoy en día la evolución científica nos permite preguntarse si solo la especie humana es capaz de realizar un trabajo, o es que también pueden realizarlo otras especies animales. No nos referimos a las labores instintivas que realizan algunos animales, en las cuales comprometen su actividad; así tenemos por ejemplo las faenas realizadas por las abejas en torno al panal, menos todavía aquellos que desempeñan como medio para el trabajo: los bueyes tirando el arado, sino por la transformación deliberada de la naturaleza y que ciertos animales pueden emprender. Más allá de que actividades como estas puedan considerarse trabajo, lo cierto es, que solo los hombres somos sujetos de derecho y por tanto es nuestro trabajo el único lo que le interesa al derecho. Es así que el derecho al trabajo se ocupa del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolos. En un inicio la distinción se pretendió radical lo cual conllevó a condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el trabajo manual era desarrollado por los esclavos o los siervos. Pero posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tienen en proporciones diversos manuales e intelectuales; y la regulación de ambos fueron unificándose y uniformándose. En nuestro ordenamiento, la tendencia a suprimir las diferencias entre trabajadores

predominantemente manuales llamados obreros y los predominantemente intelectuales llamados empleados.

En el expediente N° 008-2005- PI/TC el Tribunal Constitucional en el fundamento N° 18 de la sentencia define:

“ El trabajo es la aplicación del ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. Esto implica la acción del hombre con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc...”.

La noción moderna del concepto del trabajo, tal como ha sido formalizado por la economía política clásica, se remite a una doble definición. La primera se presenta como antropología como construyendo una característica general y genérica de la acción humana.

Para Marx (1867-1965), el trabajo es un principio, un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes.

La segunda definición reinterpreta la primera indicando que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas: ¿nos encontramos en las condiciones del artesano, del esclavo, del asalariado? ¿El trabajo útil se ejecuta bajo el látigo del capataz de esclavos o bajo el ojo interesado del capitalista? Es a partir de esta segunda reinterpretación que el concepto de trabajo asalariado queda analizado: el asalariado trabaja bajo el control del capitalista, al cual le pertenece el producto de su trabajo (Hirata,; Laborie,; Le Doaré,; Senotier, 2002).

2.2.2.4.1. El trabajador

Valderrama (2018), el trabajador es una persona natural a diferencia del empleador que puede ser también una persona natural y jurídica, debe ejecutar la prestación comprometida de manera directa y que por ello tiene derecho a una contraprestación que se llama remuneración, sueldo o salario.

2.2.2.4.2. El empleador

El empleador puede ser una persona natural o jurídica, que genera empleo a una o más personas, en razón de la subordinación, tiene las siguientes facultades:

- **De dirección**, es aquella facultad que tiene el empleador de dirigir, reglamentar y planificar las labores en la empresa o negocio.
- **De fiscalización**, el empleador tiene la posibilidad de controlar y vigilar las actividades que realiza el trabajador relacionadas con el objeto de la prestación del contrato de trabajo.

De sancionar, el empleador tiene la facultad de sancionar al trabajador, dentro de los límites de la racionalidad, cualquier infracción de las obligaciones que tenga a su cargo, las sanciones que puede imponer son: las amonestaciones que pueden ser verbales o escritas, la suspensión de la relación laboral sin goce de haber y el despido en el caso

b. Definición del derecho al trabajo

Para Gomes que toma a Durand (2015), este derecho contempla las relaciones jurídicas que nacen a consecuencia de un trabajo subordinado y realizado a favor de otro. Estas constataciones determinan que el objeto del derecho del trabajo esté vinculado con la labor ajena, desarrollado por un trabajo ejecutado bajo dependencia a favor de un empleador, mediando una remuneración.

En su Art 22° nuestra Constitución Política establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es en base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Según (Arroyo, 2014) el derecho al Trabajo es “el Derecho del Trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”.

Sin embargo, la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se

aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características: (i) Trabajo humano; (ii) productivo; (iii) por cuenta ajena; (iv) libre; y (v) subordinado²⁰. De este modo, sólo aquellas relaciones contractuales de índole jurídico económicas que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad “.

2.2.2.5. Finalidad

La principal finalidad, es la protección de la parte débil de la relación de trabajo; con este fin se desarrolló y se creó el Derecho del Trabajo. Sin embargo existe otra finalidad, de mayor alcance como la justicia social, protegiendo al trabajador para compensar las desigualdades entre ambos (Barbagelata, s.f).

2.2.2.5.1 Principios del Derecho del Trabajo

Para Gomez (2015) indica “que existen dentro de nuestra materia principios generales del derecho de trabajo cuya misión es llenar los vacíos o launas legales, sirviendo de pauta para que el propósito sea posible orientando o interpretando su letra”.

Los principios que rigen el Derecho al Trabajo establecidos en el marco normativo laboral son:

A) Irrenunciabilidad de derechos

Según Guillermo BOZA (2011) “El principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado, aún contra su voluntad, derechos que le concede el ordenamiento jurídico”.

Nuestra Constitución reconoce este principio en el inciso 2) del artículo 26, buscando evitar abusos de parte del más fuerte de la relación laboral, de quien depende económicamente la parte más débil- el empleado.

Casación N° 1696-2012 – La Libertad

Si bien una de las características de los derechos laborales es su irrenunciabilidad, ello no implica otorgarles la condición de imprescriptibles, ya que el transcurso del tiempo, como sustento para extinguir relaciones obligacionales pendiente de pago, en virtud a que su titular no ejercitó los mecanismos necesarios para lograr su efectivización, obedece a un valor que importa, ya no sólo a los sujetos de la relación jurídico obligacional, sino a la sociedad en su conjunto, pues éste refuerza el valor de la seguridad jurídica, en tanto despeja toda esta de duda acerca de la exigibilidad de un derecho a lo largo de los años, sancionando al accionante 26 que dejó transcurrir un determinado plazo sin reclamar el pago de su derecho, con la neutralización de su facultad de reclamarlo judicialmente, que convierte la obligación en una de carácter natural o moral, es decir, no exigible judicialmente.

B) Primacía de la Realidad

Lo primero que debe primar es la Realidad por encima de los documentos consignados en el proceso laboral, aun cuando se intente demostrar de manera formal lo contrario.

Casación Laboral N°7647-2014 – Tacna

En este caso la demandante inicia la prestación de servicios sin suscribir contrato alguno, sino hasta después de dos meses, ello torna automáticamente a la relación laboral en una de tiempo indeterminado; considerando además que, en el presente caso, el contrato modal de suplencia se encuentra además desnaturalizado pues la demandante suple a un trabajador estable de la entidad demandada, empero realiza funciones distintas a las que realizaba aquél y en una dependencia diferente, lo cual es notoria distorsiona los alcances del contrato de suplencia.

C) Principio protector

Este principio establece búsqueda de la defensa la parte más débil del contrato – el

empleado, este a su vez abarca algunos sub principios:

- a. **Induvio pro-operario “La duda favorece al trabajador”** Este principio se encuentra establecido en el Art 26, numeral 3 de nuestra Carta Magna, que dice: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: ...interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”.
Este principio es vital para resoluciones judiciales y administrativas, donde se establece frente a dudas o conflicto de leyes, esta debe favorecer al trabajador.
- b. **La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador.** Establece que las autoridades administrativas y judiciales frente a la existencia de varias normas y leyes aplicables a determinado caso laboral deben aplicar la más favorable al trabajador.
- c. **La condición más beneficiosa para el trabajador.** Que cautela las condiciones laborales más favorables al trabajador.

D) Principio de Buena Fe

Entendido al aspecto que el empleador, sus representantes y los trabajadores deben obrar de buena fe, evitando en todas las circunstancias generar algún daño moral o material, procurando en todos sus actos cumplir con las prestaciones establecidas en el contrato de trabajo.

E) Igualdad de oportunidades sin discriminación

Consiste en la no discriminación o exclusión la prohibición de cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basados en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

2.2.2.5.2. El contrato de trabajo

2.2.2.5.2.1. Concepto

Valderrama (2018), recoge del expediente N° 04755-2007-PA/TCE la acepción de “Contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre

el empleador y el trabajador, en virtud del Cual el trabajador se obliga a prestar servicios al empleador de manera personal y directa a cambio de una remuneración. El vínculo de subordinación Jurídica implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente cualquier infracción e incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”

Gómez (2015), propone la definición “el contrato de trabajo es el convenio elevado a la protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental”. (p. 90)

Porto (2018), define al contrato de trabajo como “Un contrato es un convenio que dos o más partes establecen para determinar los derechos y las obligaciones sobre una determinada materia. La idea de trabajo, por su parte, puede aludir a la actividad que se desarrolla a cambio de una remuneración.

Un contrato de trabajo, por lo tanto, es un documento que regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores. Los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos.

En el caso de un contrato individual de trabajo, detalla que una persona física (el trabajador) asume el compromiso de realizar ciertas tareas para una persona jurídica o física (el empleador), bajo dependencia y subordinación de ésta. El empleador, a su vez, asume la obligación de pagar por dichas tareas una cierta remuneración “.

Asimismo, indica que el contrato de trabajo o la relación laboral “finaliza cuando el contrato de trabajo queda sin efecto. Esto puede suceder cuando el empleador decide, de manera unilateral, la rescisión de dicho contrato, ya sea invocando una causa o no. El trabajador, en este caso, es despedido. Otra posibilidad es la extinción del contrato de

trabajo, que supone la desaparición de las obligaciones y de los derechos acordados “.

2.2.2.5.2.2. Elementos

Tarazona (2018) define como los elementos que configuran el contrato de trabajo, los siguientes:

A. Prestación personal de servicios

El objeto del contrato de trabajo es la actividad prestada por un trabajador determinado, la Ley de producción y Competencia Laboral establece que los servicios por ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.

B. Remuneración

Tarazona (2018), en el caso de los contratos de trabajo, esta retribución recibe el nombre de remuneración y debe cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Productividad y Competencia Laboral, en la cual señala que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación siempre que sea de libre disposición. (p.15).

La remuneración Mínima Vital está regulado por el estado, en la actualidad se ha establecido que el monto es de novecientos treinta nuevos soles (S/ 930.00), que esta regulado en nuestra Constitución Política en el Art N° 24.

C. Subordinación

Valderrama (2018), “se puede definir la subordinación como aquel vinculo Jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo, confiriéndole además la potestad de conducirla”.

Toyama (2011), “la subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distinto entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios. De este modo la subordinación o dependencia consiste en el sometimiento al trabajador al poder organización y disciplina del empresario”.

2.2.2.5.2.3. Formas de contratación laboral

Nuestro marco normativo laboral establece las clases de contratos de trabajo, la cual clasifican en tres rubros:

- **A plazo indeterminado**
- **Los contratos de trabajo sujetos a modalidad**, son los que tiene fecha de inicio y una fecha de culminación, considerándose a los siguientes: De naturaleza temporal son: Contrato por inicio de actividad, Contrato por Necesidad de Mercado y Contrato por reconversión empresarial.
De Naturaleza Accidental son: Contrato ocasional, Contrato de suplencia y Contrato de emergencia.
- **Contrato de Trabajo en régimen de Tiempo Parcial**, se puede establecer por obra o servicio y son: Contrato para obra determinada o servicio específico, Intermitente y De temporada. (Valderrama 2018).

2.2.2.5.2.4. Extinción de Contrato de Trabajo

2.2.2.5.2.4.1 Concepto

Gómez (2015) establece la definición “el contrato de trabajo es un convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también a idéntica protección fundamental”.

Se puede definir como el acto de disolución del vínculo laboral entre el empleado y empleador, cesando definitivamente los derechos y obligaciones de ambas partes.

2.2.2.5.2.4.2. Causas de extinción

Valderrama (2018) citando el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 728:

Las Causas personalísimas de extinción del contrato de trabajo

- La renuncia voluntaria o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrado bajo modalidad.

- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.

La extinción del contrato por contingencias personales de las partes.

- Por el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.

2.2.2.5.3. Remuneración

2.2.2.5.3.1 Aspectos conceptuales

La Ley de Productividad y Competencia Laboral, señala que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación siempre que sea de libre disposición.

2.2.2.5.3.2. Características

Podríamos establecer algunas características especiales de las remuneraciones, destacando:

- Contraprestación, es el pago por la retribución del servicio prestado al empleador.
- De libre disposición,
- De ser pagada en dinero,
- Son intangibles
- Son inembargables
- Tiene Carácter preferencial o prevalencia.

2.2.2.5.3.3. Regulación

Nuestra Carta Magna indica que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (Art 24°). Este artículo establece de manera clara el derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa, equitativa y a una remuneración suficiente. A su vez describe de manera tacita que “el pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del trabajador”.

2.2.2.5.4 El despido

2.2.2.5.4.1 Concepto

Gómez (2015) el despido constituye un acto jurídico unilateral, reservado exclusivamente al empleador o quine fehacientemente haga sus veces y ejecutado sobre la base de su poder discrecional. Asimismo, es un acto causal por antonomasia, el que debe hallarse debidamente tipificado como causa grave de despido para que sus efectos se den plenamente.

Se puede establecer de manera expresa que el despido al cese o extensión del contrato laboral, por decisión expresa e unilateral del empresario.

2.2.2.5.4.2. Clasificación

Valderrama (2018) describe que en nuestro país se establece tres tipos de causas para disolver el vínculo laboral, como son:

2.2.2.5.4.3. Despido Legal

El convenio N° 158 de la OIT reconoce en su Art N° 4 que “no se pondrá termino a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

La ley de Productividad y Competencia Laboral, permite que el individuo se ampare en dos tipos de justificaciones:

Relacionada con la Capacidad del trabajador, entre ellas tenemos:

- El detrimento de la facultad física, o mental, o la ineptitud sobrevenida.
- El rendimiento deficiente de sus labores.
- La negativa injustificada para someterse a examen médico, o cumplir con las medidas profilácticas o curativas para evitar enfermedades o accidentes. (DS. N° 003-97-TR: art 23, DS. N° 001-96-TR: art 33 y 34)

Relacionada con la Conducta del trabajador, considera los siguientes supuestos:

- La comisión de falta grave, según las causales previstas en la ley.

- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador. (DS. N° 003-97-TR: art 24 inc. a), DS. N° 001-96-TR: art 35 y 40)

2.2.2.5.4.4. Despido Nulo

Como señala el especialista Arce referenciado por Quispe: “no estamos frente a un tipo específico de despido en cuanto a su realización fáctica, sino en cuanto a su resultado lesivo”.

Se puede establecer, en definitiva, que la acepción peruana de despido nulo no es la decisión de extinguir unilateralmente del empleador sino, por el contrario, la validez del efecto o resultado que provoca con ello.

Pleno Jurisdiccional Laboral 1997: Tema N° 7 “En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real motivo el despido”.

2.2.2.5.4.5. Despido arbitrario

Lo normado se aproxima a lo que se indica en la doctrina respecto al despido arbitrario, considerado como un hecho realizado por el empleador sin que estén de por medio una causa justa. Ante este hecho todo trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario que consiste en el pago de una remuneración y media por cada año de servicios prestados con un tope máximo de 12 remuneraciones.

2.2.2.5.4.6. El Despido fraudulento en el Perú

“El despido fraudulento es una institución jurídica que no se encuentra positivizado en nuestro sistema jurídico, esto es no hay una fuente legal que lo recoja taxativamente, sino que ha sido incorporado a nuestro sistema, a través de la jurisprudencia emitida por nuestro Tribunal Constitucional (en adelante T.C.), quien le ha dado una trascendencia en su desarrollo; así, es importante su sentencia de fecha²⁸ de noviembre del 2005, recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC2(en adelante caso Baylón Flores), donde se fijó con carácter de precedente vinculante, la posibilidad jurídica de tramitar casos de

impugnación del despido fraudulento en sede procesal laboral –cuando haya duda o controversia sobre los hechos”

2.2.2.5.4.7. En qué circunstancias se da el despido fraudulento

La Dra. María Concha Garibay (2018), indica que para que exista despido fraudulento debe existir un fraude y se debe distinguir entre despido fraudulento y el despido arbitrario e identificar el concepto y supuestos de los mismos, estableciendo si se ha producido el hecho.

2.2.2.5.5. Concepto de despido fraudulento

Según el pleno jurisdiccional distrital de Arequipa en materia laboral (2018): El análisis del despido fraudulento bajo los supuestos de la STC 976-2001-AA/TC no deben ser excluyentes, sino que debe contemplarse otros supuestos vinculados al despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude.

Esta modalidad aparece de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 0628-2001-AA/TC, de fecha 02 de julio del 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era.

2.2.2.5.6. El Derecho al Trabajo y el Despido Fraudulento

El derecho al trabajo es un derecho y a la vez un deber, por tanto al producirse el despido fraudulento se estaría vulnerado un derecho constitucional que goza toda persona. Ello en razón de que, en la figura del despido fraudulento, se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales. Como sucedes cuando se imputa 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 (Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC).

2.2.2.6. Jurisprudencia

PLENARIO

Pleno Jurisdiccional Laboral 2019 celebrado en Tacna.

Las conclusiones plenarias del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 fueron las siguientes:

TEMA 1: Otorgamiento y cálculo del lucro cesante y daño moral en caso de despido.

Sub tema 1: Otorgamiento y cálculo del lucro cesante en caso de despido.

Postura Ganadora: Primera Postura

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones.

Sub Tema 2: Otorgamiento y cálculo del daño moral en caso de despido.

Postura Ganadora: Primera Postura

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia

de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.

2.3. Marco Conceptual:

Derecho al trabajo: Constituye, una aspiración encaminada a lograr que el estado provea inexcusablemente de trabajo a quienes no lo tengan y lo reclamen, lo que en la actualidad no sucede (Osorio, 2012).

Acción: “Facultad de todos los ciudadanos para solicitar a los poderes del Estado que se pronuncien sobre el derecho que ellos alegan” (Ezaine, 1976, p. 10).

Audiencia: “Acto de oír un juez o Tribunal a las partes y testigos para decidir los pleitos y causas. Lugar destinado a celebrar sus sesiones por un Juzgador o un Tribunal” (cf. Enciclopedia Jurídica, 2013: web).

Bilateral. Porque son las dos partes que concluyen el contrato de trabajo y entre ambas se extreman ambas se entran los derechos, obligaciones y responsabilidades que emergen de su real ejecución.

Contrato. El contrato laboral es la convención por la cual una persona se compromete a disponer su actividad en favor de otra y se coloca bajo su subordinación de ésta a cambio de una retribución (Durand 1984).

Derechos fundamentales. Marco normativo básico que establece facultades y libertades que son garantizadas jurídicamente, la Constitución reconoce estos derechos a todos los ciudadanos de un país.

Doctrina. La doctrina constituye la opinión más o menos coherente de autores renombrados sobre la materia (opinio juris), que sirven de guía para el esclarecimiento de posiciones legales y jurisprudenciales que importan al Derecho del Trabajo

Equidad. La ley abarca a todo el universo de personas dentro de las creencias de que es

justa; empero, en su aplicación práctica va a merecer una adecuación que el juzgador va a ser en función de la casuística. (De la Cueva, op. Cit., p427)

Jurisprudencia. Del latim iurisprudencia (ciencia del derecho), la jurisprudencia designa la calidad de ciertos hechos jurídicos establecidos por prácticas constantes de quienes administran justicia, es una cierta forma de costumbre para juzgar hechos análogos, de suerte que exista una suerte de predictibilidad de los asuntos judiciales que se someten a los juzgadores para tener justamente similares fuentes del derecho (Gomez 2012).

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 demás normas jurídicas. (Enciclopedia Jurídica, 2016)

Para Hunter (2010), señaló que: Los poderes del juez civil están en íntima conexión con el fin que se proponga del proceso civil; no obstante, la intensidad de esos poderes siempre es posible situarla en una escala, donde algunos sistemas preferirán una mayor participación del juez en la actividad procesal, mientras otros lo reducirán a lo estrictamente necesario aun cuando tienen identidad de fines

La prueba. La prueba tendrá como objeto los hechos que guarden relación con la tutela judicial que se pretenda obtener. Es decir, con la prueba se intenta demostrar la veracidad de un hecho relacionado con la finalidad con la que se demanda o se defiende el demandado. Asimismo, podrán ser objeto de prueba la costumbre y el derecho extranjero. (Enciclopedia Jurídica, 2016).

La sentencia. La sentencia judicial, por lo tanto, le da la razón o admite el derecho de alguna de las partes en litigio La sentencia consta de una sección expositiva (donde se mencionan las partes que intervienen, sus abogados, los antecedentes, etc.), una considerativa (que menciona los fundamentos de derecho y también de hecho) y una resolutive (la propia decisión del juez o tribunal). (Pérez y Gardey, 2010)

La locación de servicios. Lo ha definido el Art. 1764 del Código Civil, la relación

contractual tiene por objeto que el “locador se obliga *sin estar subordinado* al comitente a prestar servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”. La autonomía en el trabajo es lo que identifica la prestación personal en esta forma contractual de trabajo, autonomía que puede permitirse, incluso al locador, ejecutar la labor encomendada en compañía de terceros (Art. 1766 del C.C), sustrayéndose de este modo el carácter *intuitu personae* que identifica al contrato subordinado. (Gomez 2012).

Reglamento. Los reglamentos procuran, a su vez, desmenuzar la ley que, sin modificar su esencia, logran esclarecerla para cada uso particular, dependiendo de la orientación que se pretende acordar. En materia laboral más que en ninguna otra disciplina jurídica, el reglamento está presente por su propia dinámica, y casi siempre dicho rol descansa en manos del poder ejecutivo. (Gomes 2012).

Proceso. Equivale a juicio, causa o pleito, contienda. En un sentido más restringido proceso viene a ser, el expediente, autos o legajo en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza (Osorio, 2012).

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**, sobre Despido Fraudulento, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario laboral, perteneciente a los archivos del Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio, del Distrito Judicial del Lima – Lima. 2020, ambos son de rango muy alta, respectivamente.

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (Mixta).

Cuantitativa: 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 & Batista, 2010).

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizaron simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las

bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

4.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

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 & Batista, 2010).

Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

Descriptivo: Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y

conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

4.2. Diseño de investigación: no experimental, retrospectivo, transversal.

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

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

De otro lado, las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...) El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente

judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia), perteneciente al Distrito Judicial de Lima.

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA. 2020**, sobre Despido Fraudulento, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario laboral, perteneciente a los archivos del Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio, del Distrito Judicial del Lima.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fue, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

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

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia,

s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste

nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual.

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008).

3.6.1. De la recolección de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 4, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

4.6.2.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y

la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

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

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

Acto seguido, el investigador empoderado de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en 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” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESPIDO FRAUDULENTO, EN EL EXPEDIENTE N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-
04, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA. 2020**

G/ E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
-------------	-----------------------------	-------------------------	--------------------------

GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO , según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO , según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA. 2020	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia, sobre SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO , según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA. 2020, son de rango muy alta, respectivamente.
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia pago SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO , en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de las sentencias de primera instancia sobre SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO , en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de primera instancia SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO , del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO, s, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>2. Determinar la calidad de las sentencias de segunda instancia sobre SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado</p>	<p>2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>
---	--	---

4.8. Principios éticos

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).

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Despido Fraudulento; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2020

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]	
Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
								[7 - 8]	Alta					
	Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
								[3 - 4]	Baja					

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Despido Fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04** del Distrito Judicial de Lima. Lima, fue de rango: muy alta. Se derivó de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Despido Fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**, perteneciente al Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020

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	6	[9 - 10]	Muy alta						
		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	20	[17 -20]	Muy alta						
							X		[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana						
									[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
36																

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**, del Distrito Judicial de Lima

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Despido Fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**- Distrito Judicial de Lima, fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron de rango mediana, muy alta y muy alta respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Despido Fraudulento, en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**, perteneciente al Distrito Judicial de Lima, fueron muy alta y muy alta respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Se obtuvo que su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el presente proceso en estudio, sentencia que fue emitida por el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima, del Distrito Judicial de Lima (Cuadro 1).

Su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente (Cuadros 5.1, 5.2 y 5.3).

1. En su parte expositiva la calidad de la *“introducción”* fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, *“la calidad de postura de las partes”* que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada y la claridad.

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

(Cuadro 5.2).

Respecto a “*la motivación de los hechos*” se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones 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: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales: las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

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 (Cuadro 5.3).

En la calidad de “*la aplicación del principio de congruencia*” fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; evidencia correspondencia relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente; 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.

En tanto, la calidad de “*la descripción de la decisión*” fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa 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, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena y 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:

En cuanto a la sentencia de segunda instancia en el presente estudio su calidad fue de rango mediana, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes planteados en el presente proceso en estudio que fue emitida por la Sexta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima. (Cuadro 2).

En este caso su calidad se determinó en base a los resultados de sus tres dimensiones como son: la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango mediana, muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadros 5.4, 5.5 y 5.6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango Mediana. Se derivó de la calidad de *la introducción, y la postura de las partes* que fueron de rango: muy alta y muy baja, respectivamente (Cuadro 5.4).

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.

De igual forma en, “*la postura de las partes*” solo se encontró la claridad, evidenciando ausencia de 4 de los 5 parámetros establecidos.

Respecto a los medios impugnatorios, se fundamenta en el hecho que juzgar es una actividad humana que se expresa y se materializa en una resolución, por ello deducimos que no es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos de otra persona y por ello las posibilidades del error o la fiabilidad siempre estará presente y como amparo a esos derechos nuestra Constitución Política provee como principio y derecho de la función jurisdiccional la pluralidad de la doble instancia Artículo 139 inciso 6, con el cual se estaría minimizando cualquier error con el propósito de contribuir a la paz social (Chaname, 2009).

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en *la motivación de los hechos y la motivación del derecho*, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5.5).

En “*la motivación de los hechos*”, se encontraron los 5 establecidos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad.

Así mismo en “*la motivación del derecho*”, se encontró los 5 parámetros establecidos: 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- Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó: *con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión*, cuyo resultado fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5.6).

En cuanto al, “*principio de congruencia*”, se encontraron los 5 parámetros establecidos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad.

Finalmente, en *la descripción de la decisión*”, se encontraron los 5 parámetros establecidos, tales como: mención expresa de lo que se decide u ordena, mención clara de lo decide un ordena; mención clara a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de las costas y costos del proceso o la exoneración y la claridad.

En tanto que, en la “*motivación de la decisión judicial*” está configurado por las causas psicológicas que determinan la decisión, así como por las razones de hecho y derecho en que se sustenta. Para algunos autores es igual que la fundamentación, por ello se dice que la motivación es la fundamentación fáctica y jurídica de las dediciones judiciales. Por ello podemos determinar que la motivación puede ser de dos tipos: psicológica y jurídica, es decir la motivación psicológica se desarrolla en el contexto de descubrimiento, en tanto que la jurídica, y consiguiente argumentación, tiene lugar en el contexto de la justificación.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Despido Fraudulento, en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**, perteneciente al Distrito Judicial de Lima, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad de la sentencia, fue de rango muy alta conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro1). **Con un valor de rango de 40.**

La sentencia de primera instancia fue emitida por El **Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima**, donde se resolvió: declarar fundada la demanda; en los seguidos por S. contra C sobre, Despido Fraudulento (Expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA**), en cuyo contenido se pudo determinar los siguientes resultados.

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 (Cuadro 5.1).

En su parte expositiva la calidad de la “*introducción*” fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, “*la calidad de postura de las partes*” que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada y la claridad.

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 (Cuadro 5.2).

Respecto a “*la motivación de los hechos*” se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones 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: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales: las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

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 (Cuadro 5.3).

En la calidad de “*la aplicación del principio de congruencia*” fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; evidencia correspondencia relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente; 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.

En tanto, la calidad de “*la descripción de la decisión*” fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa 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, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena y 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

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

Con un valor de rango de 36

Fue emitida por la Sexta Sala Laboral de Lima, donde se resolvió: confirmar la sentencia de primera instancia, la misma que declaraba fundada la demanda; en los seguidos por S. contra C sobre, Despido Fraudulento.

Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis *en la introducción y la postura de las partes*, fue de rango mediana (cuadro 5.4)

Así tenemos que en cuanto a la calidad de la “introducción” se obtuvo rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros establecidos.

Asimismo, tenemos que a calidad de “*la postura de las partes*” fue de rango muy baja, porque en su contenido se encontraron solo 1 de los 5 parámetros

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 (Cuadro 5.5).

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, y la claridad.

En tanto, en la “*motivación del derecho*”, se encontraron los 5 parámetros establecidos, 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 (Cuadro 5.6).

Respecto a la calidad del “*principio de congruencia*” fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros establecidos tales como: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente; 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.

Finalmente, sea podido determinar que la calidad de la “*descripción de la decisión*” fue de rango muy alta por que en su contenido se encontraron los 45 parámetros establecidos tales como: mención expresa de lo que se decide u ordena, mención clara de lo que se decide u ordena, mención expresa a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada(el derecho reclamado), mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de las costas y costos del proceso o la exoneración y la claridad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra Ed.). Lima.
- Águila, G. (2010). Lecciones de Derecho Procesal Civil. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. Lima: Editorial San Marcos.
- Ángel, M (s/f). Programa desarrollado de la materia procesal civil y comercial. Buenos Aires: Editorial Estudio SA.
- Anónimo. (s.f.). ¿Qué es la Calidad? VI: El Modelo ISO 9001 de Gestión de la Calidad. [en línea]. En, portal qué aprendemos hoy.com. Recuperado de:
<http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-la-calidad-vi-el-modelo-iso-9001-de-gestion-de-la-calidad/> (10.07.16)
- Arévalo, J (2007). Causas y extinción del contrato de trabajo. Lima: Editorial Grijley.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ), (2010). Teoría General del Proceso. Lima: Ediciones legales.
- Ávalos, O. (2016). Estudios y análisis críticos de la Ley 29497. Lima: Jurista Editores.
- Ávalos, O. (2010). Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Lima: Jurista Editores.
- Alzamora, M. (s.f.), Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso. (8va Ed.), Lima: EDDILI
- Azula, J. (2008). Manual de Derecho Procesal civil, Teoría General del proceso Tomo I. Librería Temis, Bogotá.
- Baena del Alcázar, M. (2009) Administración de Justicia. España, Recuperado de:
<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/A/administraciondejusticia.htm>Baena del Alcázar, M.
- Berrío, V. (s/f). Ley Orgánica del Ministerio Público. Lima. Ediciones y Distribuciones Berrio.
- Burgos, J. (2010). La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas). Recuperado de:
http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true
(21.07.2016)
- Boza, F. (1998). Derecho Individual del Trabajo. (Tomo I). Lima: Ed. Rodhas.

- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (25ta Ed.). Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. (16ta Ed.) Buenos Aires. Editorial Heliasta.
- Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ta Ed.) Lima. Editorial RODHAS.
- Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17ma. Ed.). Lima: RODHAS
- Castillo, J.; Luján, T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima: ARA Editores.
- Castillo, M., y Sánchez, E., (2010). *Manual De Derecho Procesal Civil*. Lima-Perú: Jurista Editores E. I. R. L.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Chanamé, R. (2011). *Comentarios a la Constitución* (7ma. Ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de:
<http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf> (20.07.2016)
- Carrión, L. (2007) *Tratado de Derecho Procesal Civil*. T. II. 2da. Edición. Editorial: GRIJLEY: Lima
- Casación N° 2007-T-07-F- LAMBAYEQUE.11/11.97
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En *Rev. Epidem. Med. Prev.* 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en:
<http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> (23.06.2016)
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm> (20.07.2016)
- Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado de:

- <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>. (14.08.2016)
- Comisión Investigadora Región Áncash. Informe Final sobre Presuntas Irregularidades y Actos de Corrupción en la Región Áncash. Congreso de la República. Recuperado de: <http://www.docfoc.com/informe-final-comision-ancash> (20.07.2016)
- Definiciones, (2011). Concepto de Normatividad. Recuperado de: <http://www.definicionesde.com/e/normatividad/>. (13.08.2016)
- De la Cueva, M. (1975). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (3era Edición). México: Ed. Porrúa. T.I, p. 297.
- Diccionario de la lengua española (s.f.) Calidad. [en línea]. En wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/calidad> (17.08.16)
- Diccionario de la lengua española (s.f.) Inherente [en línea]. En, portal wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/inherentes> (22.08.16)
- Diccionario de la lengua española. (s.f.) Rango. [en línea]. En portal wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/rango> (23.08.16)
- Enciclopedia Jurídica (2014). Audiencias. Diccionario Jurídico de Derecho. Recuperado de: <http://www. enciclopedia-juridica.biz14.com/d/audiencia/audiencia.htm> (19.07.2016)
- Enrique, L. (2011). ¿Qué le pasa a la justicia en España? Recuperado de <http://www.tiempodehoy.com/espana/que-le-pasa-a-la-justicia-en-espana>.
- Expansión Revista Económica Virtual de España (2015) Unidad Editorial Información Económica S.L. Recuperado de: <http://www.expansion.com/2014/11/25/juridico/1416938044.html> (02.08.2016)
- Flores, P. (s/f).Diccionario de términos jurídicos; s/edit. Lima: Editores Importadores SA. T: I - T: II.
- Gaceta Jurídica. (2005). La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. Lima.
- Gonzales, C. (2011). Derecho Laboral general. Lima- Perú: Ediciones caballero Bustamante.
- Gonzales, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. Rev. chil. Derecho [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es. (23.06.2016)

- Gómez, A. (2018). *Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Editorial San Marcos. Tercera edición.
- Gómez, F (2015). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima- Peru: Editorial San Marcos. Cuarta edición.
- Gregorio, C. (2006). *Gestión Judicial y reforma de la administración de Justicia en América Latina; estudio desarrollado para el BID*. Departamento de Desarrollo Sostenible División de Estado, Gobernabilidad y Sociedad Civil. Washington DC.
- Guasp, J. (1968). *Derecho Procesal Civil*. (Tomo III) Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Haro, J. (2010), *Derecho Individual del Trabajo*. Lima.
- Haro, J. (2012). *Derecho laboral en la Administración Publica* (2da. Ed.). Lima: Ediciones Legales.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hinostroza Mínguez, A. (2003). *Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil* (2da. Ed.). Perú: Editorial Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- IPSOS Apoyo (2015). *VIII Encuesta Nacional sobre percepciones de la Corrupción en el Perú*. Lima, Perú: Autor, PROETICA, CLL, SIN, CAN.
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales; (s/edic)*. Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- Jurista Editores. (Ed.). (2011, Junio). *Código Civil*. PP. 31-452. Lima, Perú: Autor.
- Legis (2013). *Régimen Laboral Peruano*. Legis Editores S.A. Lima. Perú.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf (28.06.2016)
- Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), recuperado de:

- <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-tuoleyorganicapj.htm&vid=Ciclope:CLPdemo> (04.07.2016)
- Ley N° 27584 (2011). Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo. (Comentado por Cajas)
- Martel, R. (2003). Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil. Lima: Palestra Editores.
- Mazariegos, J. (2008). Vicios de la sentencia y motivos absolutos de anulación formal como procedencia del recurso de apelación especial en el proceso penal de apelaciones. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tesis de Investigación. Guatemala.
- Mejía, J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf . (08.09.2016)
- Montoya, A. (2003). Derecho del trabajo (24va. Ed.). Madrid: Tecnos.
- Montero, J. (1998) La prueba en el proceso civil. (2da. Ed.). Madrid: Civitas.
- Morales, C. S. (2006) El Principio de Congruencia en la Demanda y la Sentencia en el Proceso Civil Guatemalteco. Tesis de grado publicada de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote –ULADECH Católica.
- Neves, J. (2007) “Introducción al Derecho Laboral” (3ra Ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Recuperado de:
http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/documentos_ley.php
(03.07.2016)
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra Ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial. Recuperado en:
<http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>. (03.07.2016)
- Osorio, M. (s/f). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

- Oviedo, L. (2008). Fijación de Puntos Controvertidos. Blog Cátedra Judicial: Un espacio para compartir el camino a la justicia. Recuperado de:
<http://catedrajudicial.blogspot.pe/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html>
 (12.06.2016)
- Pairazamán, H. (2011). La inclusión social en la administración de justicia. Artículo de opinión del Diario de Chimbote. Perú. Recuperado de:
<http://www.diariodechimbote.com/portada/opinion/54721-la-inclusion-social-en-la-administracion-de-justicia> (14.06.2016)
- Palacio, L. (1991). Manual de Derecho Procesal Civil (Tomo I). Buenos Aires. Abeledo-Perrot, p. 287.
- Pásara, L. (2003). Tres Claves de Justicia en el Perú. Recuperado de:
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.08.2016)
- Pereyra, F. (s/f). Procesal III Recursos Procesales. Material de Apoyo para el examen de grado. Recuperado en: <http://www.jurislex.cl/grado/procesal3.pdf>. (23.07.2016)
- Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico. Recuperado de:
<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp> (19.09.2016)
- Plaza, J. (2012). “Calidad de la Sentencia sobre Pago de Beneficios Sociales en Chimbote-Tesis para optar título de abogado-ULADECH-Perú”.
- Priori, G. (2006). La competencia en el proceso civil peruano. (2da Ed.). Lima: Editorial Grijley.
- Quispe, G. y Mesinas, F. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ranilla A. (s.f.) La pretensión procesal. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/581.pdf>. (11.09.2016)
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/> (12.09.2016)
- Rendón, J. (1986). Derecho del trabajo individual. Lima: Tarpuy.
- Rico, J. y Salas, L. (s/f). La Administración de Justicia en América Latina. s/l. CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida. Recuperado de: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+LA+ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es-419&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEESiB3SF5WG8SNaeslh_9s65cP9gmhcxrZLy-rtRDA4BhjJDC5dkk45E72siG-0_qPMoCv5RXPYjNjnPZAZKOZI7KWk-

jSaZp_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQVCEI8r
K6yy3obm_DGVb4zTdmTEQ (22.07.2016)

- Rivera, C. & Quispe, J. (2012). El Asesinato del Fiscal de Casma. Portal en internet IDL Justicia Viva. Soluciones Media & NB. Lima. Recuperado de:
<http://www.justiciaviva.org.pe/notihome/notihome01.php?noti=796> (12.06.2016)
- Rodríguez, L. (1995). La Prueba en el Proceso Civil. Lima: Editorial Printed in Perú.
- Romero, F. (1998). Derecho procesal del Trabajo (2da Ed.). Lima: San Marcos.
- Romero, F. (2011). El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia (2da Ed.). Lima: Editora Grijley.
- Romo, J. (2008). La ejecución de sentencias en el proceso civil como derecho a la Tutela Judicial Efectiva”. (Tesis de Maestría, Universidad Internacional de Andalucía).
Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10334/79>
- Saco, R. (2001). Remuneración y Beneficios Sociales. Lumen. (Nº3).
- Salas, M. (2006). ¿Qué significa fundamentar una sentencia? Artículo de investigación de la Universidad de Costa Rica. Recuperado de:
<http://www.uv.es/cefd/13/minor.pdf> (18.07.2016)
- 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/handle/10644/422>. (23.08.2016)
- Sagástegui, P. (2003). Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil. T.II. (1ra. Edición). Lima: Grijley.
- Sagardoy, J. (1997). Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México: Editorial UNAM.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. (S. Ed.).Gobierno de Chile. Recuperado de:
http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf (20.07.2016)
- Soluciones laborales (2018), tratamiento de medios probatorios en la nueva Ley procesal de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.
Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.
(20.07.2016)
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Recuperado de:
<http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.

(15.07.2016)

- Tarazona, M. (2018). Régimen Laboral explicado. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ticona, V. (1996). Análisis y comentarios al Código Procesal Civil. Volumen 1. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Ticona, V. (1999). El Debido Proceso y la Demanda Civil. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.
- Torres, A. (2015). Introducción al Derecho: Lima: Pacifico Editores. Quinta edición.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2010). Guía Laboral (4ta Ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2011). Derecho Individual del Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, L. (2018). Régimen Laboral Explicado. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, S. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Vilca, P. (2016); investigó sobre “El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la municipalidad provincial de Huánuco”. Recuperado de:
http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/845/T_047_44714862T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zavaleta, W. (2002). Código Procesal Civil. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

ANEXOS

ANEXO 1: SENTENCIAS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

DECIMO SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE LIMA.

EXPEDIENTE N° 18422-2012-0-1801- JR- LA- 04

ESPECIALISTA LEGAL: C

SENTENCIA N° 238-2014-12 JETL

RESOLUCION NUMERO TRECE

LIMA, TREINTA Y UNO DE OCTUBRE

DE DOS MIL CATORCE

VISTOS: LA DEMANDA INTERPUESTA POR “S” contra “C”, sobre
Despido Fraudulento.

I ANTECEDENTES

PETITORIO DE LA DEMANDA:

Que mediante demanda de fecha 01 de agosto del 2012 fojas 61 a 72 subsanada a fojas 75 a 76 el demandante solicita al órgano jurisdiccional que declare que el despido del que fue objeto por la demandada fue fraudulento, por lo que pide que se le reponga en un puesto de trabajo, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir más intereses legales y financieros, costas y costos del proceso los fundamentos que expone son las siguientes:

1 señala que presto servicios laborales para la empleada desde el 12 de enero hasta el 12 de julio del 2012 fecha en la que fue despedido de manera fraudulenta dado que se encontraba sujeto a un contrato de trabajo percibiendo como última remuneración la suma de s/1,514.04 nuevos soles.

2: ALEGA que fue despedido fraudulentamente ya que no se incurrió en falta grave de incumplimiento de obligaciones que quebranten la buena fe laboral y actué de indisciplina dado que no incumplió con sus obligaciones ni hizo uso de información reservada del empleador , no habiendo la demandada acreditado ello en modo

alguno.

3. Asimismo, alega que las imputaciones hechas por la demandada son falsas dado que en la carta de preaviso de despido de fecha 19 de junio del 2012 se hace referencia a documentos emitidos con fecha posterior , lo que evidencia la invención de para justificar el despido.

Mediante resolución numerada de fecha 04de julio del 2011 fojas 57, se admitió a trámite la demanda en vía de proceso ordinario laboral, disponiéndose su traslado –

CONTESTACION DE LA DEMANDA

. Por escrito de fecha 14 de diciembre del 2012(fojas 149 a 172), la demandada se apersona a la instancia, deduce excepción, formula tachas y procede a contestar la demanda negándola contradiciéndola en todos los extremos, Los fundamentos que expone son los siguientes:

1 señala que el cese del actor tuvo lugar luego de haberse acreditado la incursión en falta grave prevista en el artículo 25 de la ley de productividad y competitividad laboral al haberse demostrado que incurrió en actos de indisciplina, incumpliendo de obligaciones de trabajo y uso de información indebida por lo que su despido encuentra justificación en la ley.

2 alega además que si bien es cierto que la carta de pre aviso de despido hace mención a un documento emitido con fecha posterior a la cita carta esto obedece a que ocurrió un error tipográfico en su redacción, siendo el caso que el documento en mención fue recibido por el demandante el 26 de junio del 2012.

TRAMITE DEL PROCESO:

. Mediante resolución número cuatro de fecha 04 de marzo del 2013 (fojas 173 a 176) se tuvo por apersonada a la instancia a la demandada y por contestada la demanda citándose a las partes a la audiencia única correspondiente al proceso.

. Citadas las partes a audiencia único, esta se desarrolló el 24 de julio de 2013 en los términos del acta correspondiente por razón de territorio, se declaró saneado el proceso y no siendo posible lograr un acuerdo de conciliación entre las partes por inasistencia de la parte demandada, se procedió a fijar los puntos controvertidos y califican los medios probatorios ofrecidos, rechazándose las tachas formuladas dándose por concluida dicha diligencia.

. Por resolución número diez de fecha 14 de octubre del 2013(fojas 196 a 197), se dispone que pasen los autos a despacho para sentenciar por lo que ha llegado el momento de emitir el pronunciamiento final correspondiente al proceso.

I. FUNDAMENTOS:

PRIMERO: LA CARGA DE LA PRUEBA: de acuerdo al artículo 27 de la ley n 26636 ley procesal del trabajo corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente al trabajador probar la existencia del vínculo laboral la existencia del despido su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto y al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales , los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo como la causa del despido.

SEGUNDO: La relación de trabajo entre las partes , En el presente proceso las partes procesales concuerdan en la existencia de un contrato de trabajo desde el 12 de enero hasta el 12 de julio del 2012 en el cargo de asistente de dirección extensión social acreditándose ello a través de la boleta de pago (fojas 03)y liquidación de beneficios sociales del demandante (fojas 143), por lo que al estar fuera de discusión entre las partes la existencia de una relación de trabajo corresponde emitir pronunciamiento sobre aquellas cuestiones determinadas como objeto de controversia.

TERCERO: PUNTOS CONTROVERTIDOS. En este contexto, tenemos que la materia discusión del presente proceso ha sido determinado en acta de audiencia única fecha 24 de julio de 2013 (fojas 180 a 184), en la que se ha establecido como puntos controvertidos los siguientes:

Establecer si el cese del actor constituye un despido fraudulento y si como consecuencia de ello, debe ser restituido a su centro de labores o si por el contrario como lo señala la demandada su cese se debe a un despido justificado por incurrir en faltas graves.

CUARTO: El despido del demandante: Cabe mencionar que el derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22 de la constitución política del estado al respecto el tribunal constitucional máximo intérprete de la carta magna , estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos . El de acceder a un puesto de trabajo por una parte y por otra el derecho a no ser despedido sino por causa justa en el primer caso , el derecho al trabajo supone la adopción ´por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo , si bien.

Hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del estado. El segundo

aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como prescripción de ser despedido salvo por causa justa.

4.1 De acuerdo a nuestro ordenamiento laboral el despido como causal de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador debe sustentarse en una causa justa legalmente prevista. Esta causa justa puede encontrarse referida a dos supuestos diferentes la capacidad y la conducta del trabajador. Las causales de capacidad se encuentren detalladas en el artículo 23 de la ley de productividad y competitividad laboral y las causas de conducta son aquellas que refiere el artículo 24 de la misma norma . En lo que se refiere al procedimiento del despido, como lo regula el artículo 31 de la ley que analiza , en el caso de imputarse una causal relacionada a la capacidad el plazo a otorgarse para que se demuestre la capacidad o se corrija la deficiencia es de treinta días ahora bien , en el caso concreto de las instrumentales obrantes en autos se aprecia la siguiente:

4.1.1: La demandada a través de la carta de preaviso de despido de fecha 12 de Junio de 2011 (fojas 47 a 49), imputo al demandante la causal de despido contenida en el literal a) y d)del artículo 25 de la ley de productividad y competitividad laboral y el artículo 97 del reglamento interno de trabajo , por haberse agenciado y difundido en las redes sociales información reservada de la computadora perteneciente al área de secretaria general de la demandada , mellando el prestigio institucional , asimismo por faltas injustificadas a la institución desde el mes de marzo al mes de junio según el informe N°04-2012-RRHH-CAL, y por incumplimiento de funciones según el informe memorando N011-2012

4.1.2_ Seguidamente, mediante carta de descargo de fecha 28 de junio del 2011 (fojas 51)a 53), el demandante niega los cargos imputados señalando que no tomo sin autorización información de la computadora perteneciente al área de secretaria general así como que tampoco incurrió en faltas injustificadas , ni incumplimiento de funciones, señalando además que las presuntas faltas e incumpliendo de funciones no han sido precisadas ni especificadas.

4.1.3 Luego por carta notarial de fecha 10de julio del 2012 (fojas 54 a 56), la demandada adopta la decisión de despedir al demandante por considerar que no desvirtuó ninguna de las faltas graves atribuidas y que se encuentra acreditada la falta grave tipificada en el literal a)del artículo 25 de la ley de productividad y

competitividad laboral y en los incisos a), c), m) y r) del artículo 97 del reglamento interno de trabajo en concordancia con los incisos a), c), i), j), n) y u) del artículo 31 del reglamento interno de trabajo.

4.1.5 De la revisión de las cartas acotadas en primer termino es de advertir que la demandada decidió despedir al demandante por considerar que se comprobó que este incurrió en la falta grave imputada en la carta de preaviso de despido contenida en el literal a) del artículo 25 del decreto supremo n 003-97-TR, no habiéndolo despedido por la causal imputada prevista en el literal d) de dicho decreto supremo.

4.1.6 De otro lado se advierte también que la demandada considero comprobada la incursión de las faltas contenidas en los incisos c) d), m) y r) del artículo 97 del reglamento interno de trabajo, sin embargo, dicho detalle no fue precisado en la carta de preaviso de despido, lo que evidencia que la imputación de cargos dada en dicha carta fue efectuadas de manera genérica.

4.1.7 Asimismo, es de anotar que pese a que la carta de preaviso de despido daba cuenta del informe N° 04-2012-RRHH CAL y del memorando N° 001-2012, estos no han sido anexados a dicha carta para efectos que el demandante tenga conocimiento de los elementos que sirven de prueba de las acusaciones de los que es objeto ello aunado a los fundamentos antes expuestos denotan una afectación al derecho de defensa del demandante y al debido proceso.

4.1.8 Por otra parte en relación a la conducta atribuida como falta grave y su comprobación, es de verse que en la carta de preaviso de despido de fecha 12 de junio de 2011 (fojas 47 a 49), la demandada acuso al demandante de:

1.1 Haber tomado sin autorización y difundido en las redes sociales información reservada de la computadora perteneciente a. área de secretaria general de la demandada.

1.2 Faltar injustificadamente a su centro de trabajo desde el mes de marzo al mes de junio según el informe N° 04-2012-RRHH - CAL.

1.3 Incumplir funciones encomendadas según lo informado en el memorando N° 011-2012.

QUINTO: Entrando a examinar los elementos probatorios que sustentaron la decisión de la demandada, en relación a la acusación de haber tomado sin autorización y difundido en las redes sociales información reservada de la computadora perteneciente al área de secretaria general de la demandada es de

anotar que en autos la demandada no acredita en modo alguno que el demandante haya sustraído información de una computadora del área de secretaria general del colegio de abogados de lima , asi como tampoco demuestra que se haya difundido información reservada , en tanto que no obra en autos elemento probatorio alguno que demuestre que el demandante realizo dichas conductas siendo el caso que el informe N° 04-2012-RRHH CAL de fecha 19 de junio de 2012 (fojas 124 a 128), no da cuenta que estas acciones fueron realizadas por el actor , sino otras relativas a realizar grabaciones y tomas fotográficas de la reunión habida con fecha 12 de junio del 2012 conductas estas que no han sido consideradas como conductas objeto de despido.

5.1 En cuanto a la imputaciones relativas a faltar injustificadamente a su centro de trabajo desde el mes marzo al mes de junio según el informe N°04-2012-RRHH CAL, es de anotar que si bien en la carta de preaviso de despido (fojas 47 a 49)se ha señalado que el actor falto injustificadamente a sus labores desde el mes de enero al mes de junio acusación que además de no haberse precisado en detalle en dicha carta de preaviso dando cuenta de los días de falta , ni acompañada o anexado dicho informe a la misma para que el demandante tenga conocimiento de ello es de advertir que dichas faltas resultan inverosímil toda vez que dicho informe tampoco detalle fechas de demandante sino el registro de horas de ingreso y refrigerio del demandante , siendo el caso que e la liquidación de beneficios sociales efectuada por la demandada (fojas 143), se aprecia que se liquidó al demandante por todo el tiempo de servicios que permaneció en la demandada como tiempo de servicios efectivo , no indicando fechas de ausencia o faltas injustificadas del demandante.

5.2. En relación al incumplimiento de funciones encomendadas según lo informado en el Memorando N°011-2012 es de anotar que este documento fue emitido para el demandante con fecha 20 de junio del 2012 (fojas41), señalando que venía incumpliendo labores encomendadas por sobre la programación y ejecución de festividades en especial el 3 campeonato de fulbito y fiesta de confraternidad dicho documento fue respondido.

Al día siguiente, mediante carta de fecha 21 de Junio del 2012 (fojas 42 a 43), reportando los avances elaborados tales como la relación de equipos inscritos y los afiches de publicidad hechos estos que pese a evidenciar el avance en el cumplimiento de las labores encomendadas al actor no fueron considerados en la carta de preaviso de despido tomando en consideración solo lo expresado en dicho

memorando.

5.3 Asimismo es de verse de la citada del demandante de fecha 21 de junio del 2012 (fojas 42 a 43), que en ella se hace mención que los hechos que dieron lugar al citado memorando ocurrieron el día 20 de junio del 2012 , lo que significa que dicho documento se generó por lo menos en dicha fecha, no habiendo la demandada , a través del área que lo expidió , efectuando la corrección del mismo , ni menos respondido la citada carta del demandante a efectos de enervar su contenido , de ahí que se infiere que la fecha del citado memorando es la consignada en el no constituyendo un error tipográfico como lo refiere la demandada

5.4) En este orden de ideas, se evidencia que a la fecha que la demandada emitió la carta de preaviso de despido del actor, pese a que aún no había elaborado el memorando N°001-2012 ya tenía previsto despedirlo por actos de incumplimiento de funciones laborales al demandante que estarían contenidas en dicho memorando que se elaboró y curso el día 20 de junio del 2012 vale decir que produciría las pruebas tendientes a generar el despido del demandante.

5.5) En consecuencia, se concluye que la demandada no ha acreditado que el demandante haya realizado las conductas por las cuales se le despidió de ahí que no se comprueba que haya incurrido en las faltas graves tipificada en el literal)del artículo 25 de la ley de productividad Y COMPETIVIDAD laboral y en los incisos a)c)d)m)y r) del artículo 97 del reglamento interno de trabajo.

SEXTO EL DESPIDO FRAUDULENTO : Al respecto cabe acotar que en el fundamento 15 c)de la **STC N° 0976-2001-AATC** jseestableció respecto del despido fraudulento que este se produce cuando “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño por ende de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales , aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales , como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes falsas o imaginarios o asimismo se les atribuye una falta no prevista legalmente , vulnerando el principio de tipicidad como la ha señalado , en este último caso, la jurisprudencia de este tribunal (exp N°415-987-AATC 555-99-AA/TC y 150-2000-AA TC o se produce la extinción de la resolución laboral con vicio de voluntad (EXP N°628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas “(...). Asimismo, en el fundamento 7 de la **STC 0206-2005-AA/TC**, Se ha dispuesto con carácter vinculante, que es

necesario que el demandante acredite fehacientemente e indubitadamente la existencia de un fraude.

6.1 En ese sentido dado que el despido del demandante conforme a lo expuesto en el fundamento que antecede se ha sustentado por medio de fabricación de pruebas, según los supuestos previstos por el tribunal constitucional en los expedientes N555-99-AA/TC N, 150 – 2000-AA/TC Y 628-2001-AA/TC, no acreditándose fehacientemente las causales imputados por la demandada, se desprende que el despido del actor fue fraudulento por tanto, corresponde amparar este extremo demandado.

SEPTIMO: La reposición del demandante _ habiendo sido posible determinar que el acto de despido realizado por la demandada tuvo único sustento y causa una conducta atribuida al recurrente sobre la base del informe N°04-2012-RRHH CAL. Que no acredita en modo alguno las imputaciones efectuadas con el propósito de generar causal de despido generando con ello un despido fraudulento, corresponde su reposición como medida protectora de sus derechos la reposición a su puesto de trabajo, por lo que este extremo de la pretensión de la demanda debe estimarse.

OCTAVO: PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS. En ese sentido cabe acotar que si bien es cierto en el acta de audiencia única no se fijó como punto controvertido dicho concepto, del contenido de la demanda (parte pertinente fojas 68), se advierte que el actor pretende dicha pretensión como subordinada, por lo que a efectos de resolver la controversia en lo que respecta al. Extremo de remuneraciones constituye una contraprestación entre el servicio que se presta y el pago de este servicio y bien existen excepciones como las vacaciones la suspensión perfecta de labores, la nulidad de despido y la licencia con goce de haberes, estas están son determinadas por la ley , lo que en el presente caso no ocurre en este sentido se ha venido pronunciando el tribunal constitucional , precisando que la remuneración constituye una contraprestación por un servicio realmente efectuado,

8.1 Al respecto, la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte suprema de la república en la casación laboral N 992-2012. AREQUIPA, señala “la reposición real en el centro de labores, satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el periodo de ausencia frente a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo, no resultando por analogía el caso de la nulidad de despido en tanto se trata de una

excepcional tal como lo establece el artículo IV del título preliminar del código civil, siendo así el reclamo correspondiente al pago de las remuneraciones dejadas de percibir tiene naturaleza indemnizatoria y no evidentemente restitutoria, por lo que el trabajador podría solicitar una indemnización por el daño causado con ocasión del despido por lo que corresponde desestimar en este extremo de la demanda.

Octavo: costas y costos: Estando a que la parte demandada es la parte vencida corresponde la condena al pago de costos y costas del proceso de conformidad con lo dispuso en el artículo 412 del código procesal civil que prescribe que el reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración.

III DECISIÓN:

Estando al sustento expresado en los considerando precedentes e impartiendo justicia en nombre de la nación.

FALLO:

DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **S**, contra **C**, sobre despido fraudulento en consecuencia, declaro que despido del demandante resulta fraudulento, y se **ORDENA** a la demandada que cumpla con **REPONER** al actor al puesto de trabajo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar categoría, con costas y costos del proceso. **HAGASE SABER:**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - SEXTA SALA LABORAL.

Expediente N°: 18422-2012-00-04

Demandante: “S”

Demandado: “C”

Materia: NULIDAD DE DESPIDO FRAUDULENTO Y OTRO

RESOLUCION N° 23

Lima, 31 de agosto de 2015

VISTOS: El expediente principal que se tiene a la vista por sus fundamentos pertinentes, interviniendo como ponente el Juez Superior “D” y

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Viene en grado lo siguiente:

I) El recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la resolución N°08 emitida en la audiencia única de fecha 24 de julio de 2013 , que obra a fojas 183 a 184 en extremo que tiene por no ofrecido la declaración personalísima de director de extensión y participación social , jefe de recursos humanos y decano de la orden y.

II) El recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia de fecha 31 de octubre de 2014, que obra 212 a 220, en el extremo que declara fundada en parte la demanda sobre despido fraudulento, ordenando que la demandada cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar categoría con costas y costos del proceso.

SEGUNDO: El demandante formula primordialmente los siguientes agravios contra el extremo apelado de la resolución 08:

a) Es falso que no haya señalado que las declaraciones deben ser personalísimas puesto que en escrito de demanda, se precisa que las declaraciones deben ser de esa calidad en atención a que su labor tenía una vinculación directa con estos representantes de la demandada y su cese fue provocado por acciones concretas a cada uno de ellos.

b) Se vulnera su derecho de defensa al no valorarse los medios probatorios presentados, ya que cada una de las declaraciones solicitadas pueden acreditar que la demandada si cometió un despido fraudulento.

Al respecto se debe tener en cuenta lo estipulado por el artículo 32 de la ley N° 26636 que estipula “DECLARACION DE PARTE”. La declaración de parte se lleva a cabo personalmente y en presencia del juez, bajo sanción de nulidad, Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes “por su parte el artículo 33 de la misma norma señala “DECLARACION DE TESTIGOS “. En proceso laboral también pueden prestar declaración como testigos los trabajadores que tengan relación laboral con el empleador que es parte en el proceso.

En tal sentido en el auto apelado lo que se le cuestionó al actor, es que no determino claramente, sin las declaraciones solicitadas eran como declaración de parte del demandado, pues describió también los cargos representativos que ostentan las personas de las cuales se solicitó su declaración como testigos, a cuyo efecto sería aplicable el precitado artículo 32 o en su defecto en aplicación del artículo 33 acudirían a declarar como testigos, en calidad de trabajadores de la demanda dada.

Razón por la cual es que fue desestimado el ofrecimiento de las declaraciones personalísimas del director de extensión y participación social, el jefe de recursos humanos y el decano de la orden, correspondiendo confirmar la pelada.

TERCERO: La demandada formula primordialmente las siguientes agravios contra la sentencia:

a) El demandante no ha podido probar indubitadamente la conexión lógica entre su despido ocurrido el 12 de julio de 2012 y el procedimiento de inspección laboral que culminó el mes de abril de 2012 (correspondiente al Exp. sancionador N°927-2012, no cumpliéndose el principio de inmediatez, con lo que se comprueba que actor fue despedido por causa justa, cumpliendo con el procedimiento de despido.

b) El juzgador no ha compulsado en forma conjunta el informe N°04-2012 RRHH/CAL

y la imputación de incumplimiento de funciones según MEMORANDUM N°011-2012, concluyendo incongruentemente que existe despido fraudulento y ordenando su reposición, pese a que tampoco valoro las cartas notariales y el reglamento interno de trabajo, existiendo solo una motivación subjetiva basada en lo dicho por el demandante, quien no ha probado sus pretensiones.

CUARTO: De acuerdo a lo dispuesto en la tercera disposición derogatoria, sustitutoria y final de la ley N°26636- ley procesal del trabajo, resultan de aplicación supletoria las normas previstas en el código procesal civil. Por lo que de conformidad con el artículo 364 del código procesal civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente. Asimismo el artículo 370 de la norma precitada, prescribe que la competencia del juez superior está limitada a resolver sobre los agravios expresados en la apelación estando impedido de ir más allá de lo denunciado o fundamentar la decisión en hechos no invocados.

QUINTO: En el caso de autos la pretensión principal demandada consiste en la reposición al centro de trabajo por despido fraudulento y, en forma subordinada el pago de remuneraciones dejadas de percibir, más intereses costas y costos.

Mediante la sentencia recurrida, se declaró fundada en parte la demanda amparándose la pretensión de la reposición en el centro de trabajo por despido fraudulento.

Estando a que el demandante non ha interpuesto recurso de apelación la manera de controversia en esta instancia de acuerdo al petitorio, fundamentos y recaudos de la demanda y de los agravios planteados por la demandada se circunscribe a determinar si corresponde declarar el despido fraudulento.

Estando a que el demandante no ha interpuesto recurso de apelación, la materia de controversia en esta instancia de acuerdo al petitorio, fundamentos y recaudos de la demanda y de los agravios planteados por la demandada se circunscribe a determinar si corresponde declarar el despido fraudulento del actor y la consecuente reposición a su centro de trabajo.

SEXTO: La ley procesal de trabajo N° 26636, dispone lo siguiente: “artículo 27 carga de la prueba: corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

1 Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral

2 Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

3. Al empleador la causa del despido al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto (resaltado nuestro).

Así vez, artículo 196 del código procesal civil, de aplicación supletoria, respecto a la carga de la prueba establece:

“salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde aa quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien las contradice alegando nuevos hechos (resaltado nuestro).

SETIMO: En el presente caso se verifica que la causa del despido , alegada por la demandada , de acuerdo a la carta de preaviso de despido de fecha 12 de junio de 2011 consiste en que el demandante habrá incurrido en las causales de despido establece los incisos a) y d) del artículo 25 del decreto supremo N°003-97-TR por haber difundido en las redes sociales información reservada de la computadora perteneciente al área de secretaria general , mellando el prestigio institucional asimismo por las faltas injustificadas desde el mes de marzo al mes de junio según el informe N°04-201-RRHHCALy por incumplimiento de funciones según lo informado en el memorando N°011-2012.

Mediante carta de descargo de fecha 28 de junio de 2011 el demandante negó los cargos señalados que las faltas e incumplimientos no han sido precisados ni especificados. Mediante carta notarial de fecha 10 de julio del 2012 la demandada despide al actor, al considerar que no desvirtuó las faltas imputadas, asimismo que esta acreditada la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25 del decreto supremo n 003-97-TR, y en los incisos a), c), d), m) y r) del artículo 97 del reglamento interno de trabajo en concordancia con art 31.

OCTAVO: La demandada señala que el demandante no ha podido probar indubitablemente la conexión lógica entre su despido ocurrido el 12 de julio de 2012 y el procedimiento de inspección laboral que culminó el mes de abril de 2012 (correspondiente al Exp. sancionador N 927-2012, no cumpliéndose el principio de

inmediatez con lo que se comprueba que el actor fue despedido por causa justa, cumpliendo con el procedimiento de despido. En dicho sentido, se debe señalar que los hechos afirmados por el demandado no constituyen materia de análisis en el presente.

Caso, siendo que el demandante pretende se declare fraudulento y no el despido nulo por la causal que indica razón por la cual se debe desestimar este agravio.

NOVENO: Asimismo la demandada señala que el juzgador no ha compulsado en forma conjunta el informe N°04-2012-RRHH CAL y la imputación de incumplimiento de funciones según memorándum N° 011-2012, concluyendo incongruentemente que existe despido fraudulento y ordenando su reposición, pese a que tampoco valoro las cartas notariales y el reglamento interno de trabajo, existiendo solo una motivación subjetiva basada en lo dicho por el demandante quien no ha probado sus pretensiones. Al respecto cabe señalar que de acuerdo al art 27 de ley procesal laboral, antes invocada, corresponde al empleador probar la causa del despido. En tal sentido la causal invocada por la empleadora referido al inciso a) del artículo 25 del decreto supremo N 003-97-TR, que refiere: El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral , la reiterada resistencia a las ordenes relacionados con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industrial, aprobados o expedidos según corresponda por la autoridad competente que revistan gravedad, debe estar debidamente comprobada de acuerdo a lo estipulado en el artículo 22 de la norma precitada , que señala “para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada (...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada , La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

DECIMO: En dicho contexto de autos se aprecia que la demandada invoca la causal de despido prescrita en el inciso a) del art 25 del decreto supremo N° 003-97-TR, imputado los siguientes hechos.

1.- Que, el actor tomo sin autorización y difundió en las redes información reservada de la computadora de área de secretaria general de la demandada sin embargo de autos se aprecia que la demandada no ha podido acreditar tal cosa dado que si bien en la carta de depósito, se señala que con el informe de recursos.

Humanos N° 004-2012-RRHH/CAL de fecha 19 de junio de 2012 se comunicó a despacho de recursos humanos que existió la sustracción de información reservada que fue difundida en las redes. Empero del análisis del informe en mención no se advierte la imputación de tales hechos pues lo que se ha comunica, es que el actor habría tomado fotografías de una reunión reservada. De otro lado la demandada tampoco con que medio probatorio se acreditarían tales conductas, restringiéndose a señalar que no se han compulsado las pruebas en forma conjunta afirmaciones con las cuales no es posible desvirtuar lo resuelto por el juzgado al respecto.

2. Que, falto injustificadamente a su centro de trabajo desde el mes de marzo al mes de junio según el informe N°004-2012-RRHHCAL esta imputación es efectuada al demandado en la carta de preaviso de despido. en forma general sin detallar los días de falta injustificada y sin adjuntar el referido informe con lo cual se advierte la vulneración a su derecho de defensa asimismo si bien en dicho informe que se presentó en el proceso se detallan los registro de ingreso y de refrigerio de demandante de la liquidación de beneficios sociales se aprecia que no se hace indicación sobre días no laborados efectivamente o faltas injustificadas realizándose el computo completo del periodo laborado desde e inicio hasta la fecha de cese laboral, en tal sentido la presente causal tampoco ha sido acreditada por la demandada.

3: Que, ha incumplido a sus funciones encomendadas según lo informado en el memorando N° 011-2012 de fecha 20 de junio de 2012, en dicho documento se lev increpa que viene incumpliendo labores encomendadas sobre la programación y ejecución de festividades en especial el tercer campeonato de futbol y fiesta de confraternidad. Al respecto, se debe precisar que el actor cumplió con absolver dicho documento mediante carta de fecha 21 de junio de 2012 desvirtuando los hechos imputados, sin embargo tanto en la carta de preaviso como la de aviso de despido, no se verifica que la demandada haga alguna referencia a dicho descargo no habiendo sido tomado en cuenta por dicha parte a efectos de desvirtuar su contenido.

DECIMO PRIMERO: Razones por las cuales , teniendo en cuenta lo establecido mediante la casación N°2490-2010- LIMA que establece “El análisis de toda falta grave debe partir de la premisa de que toda infracción debe ser evaluada de forma objetiva, pues de lo contrario se le estaría facultando al empleador para que por cualquier motivo de

cuestionable relevancia puede despedir a sus trabajadores alegando simplemente que el considero o valoro que determinados hechos o acciones del trabajador a su criterio constituyen una falta susceptible de ser sancionada con el despido. Ello implicara legitimar una serie de excesos los cuales podrían derivar , incluso en transgresión a los derechos fundamentales del trabajador(...)evaluando objetivamente la imputación de la causal prescrita que el actor haya incurrido en el actuar que señala la demandada sentencia recurrida en argumentos generales carentes de sustento correspondiendo desestimarlos,

DECIMO SEGUNDO: Adicionalmente sobre el memorando en el que se le imputa al actor que incumplió a las funciones encomendadas el mismo que fuera remitido y notificado al actor el 20 de junio de 2012 es decir un día después de la fecha en que fue elaborada la carta de preaviso de despido que tiene fecha 19 de junio de 2012 y notificada al demandante el 24 de junio de 2012 el juzgado llego a determinar que en la carta de preaviso de despido se hizo mención a un documento que todavía no había sido elaborada por la demandada , por lo que llego a la deducción ,de que la demandada ya tenía previsto despedir al actor por actos de incumplimiento de sus funciones y con la emisión del memorando emitido por la demandada se busca producir las pruebas tendientes a generar el despido concluyendo finalmente que no solo no se acredita el despido por causa justa sino también se acredita el despido fraudulento siendo aplicable lo señalado mediante STC N0976-2001.AATC , que estableció que el despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, como sucede en el presente caso.

DECIMO TERCERO: Las referidas consideraciones de la sentencia recurrida, no han sido desvirtuadas por la demanda quien se restringió a señalar en el numeral decimo primero de su recurso de apelación , que no corresponde la reposición ya que el demandante no ha llegado a probar contundentemente que se le haya despedido fraudulentamente, sin embargo las afirmaciones de la demandada carecen de sustento alguno puesto que el despido fraudulento ha sido suficientemente motivado por el aquo, tal como se sustenta en los considerandos precedentes, motivo por los fundamentos expuestos:

I) **CONFIRMACION**; La resolución N°08 emitida en la audiencia única de fecha 24 de julio de 2013, que obra a fojas 183 a 184 en el extremo que tiene por no ofrecida la declaración personalísima del director de extensión y participación social, jefe de recursos humanos y decano de la orden, y .

II) **CONFIRMARON**; La sentencia de fecha 31 de octubre de 2014 que obra a fojas 212 a 220 en el extremo que declara fundada en parte la demanda sobre despido fraudulento, ordenando que la demandada cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar categoría, con costas y costos del proceso.

En los seguidos por “S” contra”C”, sobre despido fraudulento.

U.

E.

M.

ANEXO 2

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 de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de 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>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del 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>
		PARTE	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). Si cumple</i></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). Si cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></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). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si</i></p>

		CONSIDERATIVA	Motivación del derecho	<p>cumple</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala las normas indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</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) Si cumple</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).Si cumple</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).Si cumple/</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia
		Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>

--	--	--	--	--

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <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. No cumple/</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). No cumple</i></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. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los</p>

			<p>requisitos requeridos para su validez).Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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</p>
			<p>Motivación del derecho</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</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) Si cumple</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).Si cumple</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).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p>

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

ANEXO 4:

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no

cumple

8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 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
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

- Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10

(valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

- El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada subdimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[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

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.

ANEXO 5:

Cuadro 1: Calidad de la Parte expositiva de la sentencia de Primera Instancia sobre Despido Fraudulento, con énfasis en la calidad de la Introducción y de la Postura de las partes, en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2020

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]		

<p style="text-align: center;">Introducción</p>	<p>DECIMO SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE LIMA.</p> <p>EXPEDIENTE N° 18422-2012-0-1801- JR- LA- 04</p> <p>ESPECIALISTA LEGAL: C</p> <p><u>SENTENCIA N° 238-2014-12 JETL</u></p> <p>RESOLUCION NUMERO TRECE</p> <p>LIMA, TREINTA Y UNO DE OCTUBRE DE DOS MIL CATORCE</p> <p>VISTOS: LA DEMANDA INTERPUESTA POR “S” contra “C”, sobre Despido Fraudulento.</p> <p>I .ANTECEDENTES</p> <p>PETITORIO DE LA DEMANDA:</p> <p>Que mediante demanda de fecha 01de agosto del 2012 fojas 61 a 72 subsanada a fojas 75 a 76 el demandante solicita al órgano</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido 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>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											

<p>jurisdiccional que declare que el despido del que fue objeto por la demandada fue fraudulento, por lo que pide que se le reponga en un puesto de trabajo, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir mas intereses legales y financieros, costas y costos del proceso los fundamentos que expone son las siguientes:</p> <p>1 señala que presto servicios laborales para la emplazada desde el 12 de enero hasta el 12 de julio del 2012 fecha en la que fue despedido de manera fraudulenta dado que se encontraba sujeto a un contrato de trabajo percibiendo como ultima remuneración la suma de s/1,514.04 nuevos soles.</p> <p>2: ALEGA que fue despedido fraudulentamente ya que no se incurrió en falta grave de incumplimiento de obligaciones que quebranten la buena fe laboral y actué de indisciplina dado que no incumplió con sus obligaciones ni hizo uso de información reservada del empleador , no habiendo la demandada acreditado ello en modo alguno.</p> <p>3. asimismo , alega que las imputaciones hechas por la demandada son falsas dado que en la carta de preaviso de despido de fecha 19 de junio del 2012 se hace referencia a documentos emitidos con fecha posterior , lo que evidencia la invención de para justificar el despido.</p> <p>Mediante resolución numerada de fecha 04de julio del 2011 fojas 57, se admitió a trámite la demanda en vía de proceso ordinario laboral, disponiéndose su traslado –</p>						X					10
---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

<p>CONTESTACION DE LA DEMANDA</p> <p>. Por escrito de fecha 14 de diciembre del 2012(fojas 149 a 172), la demandada se apersona a la instancia, deduce excepción, formula tachas y procede a contestar la demanda negándola contradiciéndola en todos los extremos, Los fundamentos que expone son los siguientes:</p> <p>1 señala que el cese del actor tuvo lugar luego de haberse acreditado la incursión en falta grave prevista en el artículo 25 de la ley de productividad y competitividad laboral al haberse demostrado que incurrió en actos de indisciplina, incumpliendo de obligaciones de trabajo y uso de información indebida por lo que su despido encuentra justificación en la ley.</p> <p>2 alega además que si bien es cierto que la carta de pre aviso de despido hace mención a un documento emitido con fecha posterior a la cita carta esto obedece a que ocurrió un error tipográfico en su redacción, siendo el caso que el documento en mención fue recibido por el demandante el 26 de junio del 2012.</p> <p>TRAMITE DEL PROCESO:</p> <p>. Mediante resolución número cuatro de fecha 04 de marzo del 2013 (fojas 173 a 176) se tuvo por apersonada a la instancia a la demandada y por contestada la demanda citándose a las partes a la audiencia única correspondiente al proceso.</p> <p>. Citadas las partes a audiencia único, esta se desarrolló el 24 de julio de 2013 en los términos del acta correspondiente por razón de territorio, se declaró saneado el proceso y no siendo posible</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>lograr un acuerdo de conciliación entre las partes por inasistencia de la parte demandada, se procedió a fijar los puntos controvertidos y califican los medios probatorios ofrecidos, rechazándose las tachas formuladas dándose por concluida dicha diligencia.</p> <p>. Por resolución número diez de fecha 14 de octubre del 2013(fojas 196 a 197), se dispone que pasen los autos a despacho para sentenciar por lo que ha llegado el momento de emitir el pronunciamiento final correspondiente al proceso.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Postura de las partes		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					
------------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2020

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 los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y la: claridad..

<p>contrato de trabajo desde el 12 de enero hasta el 12 de julio del 2012 en el cargo de asistente de dirección extensión social acreditándose ello a través de la boleta de pago (fojas 03)y liquidación de beneficios sociales del demandante (fojas 143), por lo que al estar fuera de discusión entre las partes la existencia de una relación de trabajo corresponde emitir pronunciamiento sobre aquellas cuestiones determinadas como objeto de controversia.</p> <p>TERCERO: PUNTOS CONTROVERTIDOS. En este contexto, tenemos que la materia discusión del presente proceso ha sido determinado en acta de audiencia única fecha 24 de julio de 2013 (fojas 180 a 184), en la que se ha establecido como puntos controvertidos los siguientes:</p> <p>Establecer si el cese del actor constituye un despido fraudulento y si como consecuencia de ello, debe ser restituido a su centro de labores o si por el contrario como lo señala la demandada su cese se debe a un despido justificado por incurrir en faltas graves.</p> <p>CUARTO: El despido del demandante: Cabe mencionar que el derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22 de la constitución política del estado al respecto el tribunal constitucional máximo intérprete de la carta magna , estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos . El de acceder a un puesto de trabajo por una parte y por otra el derecho a no ser despedido sino por causa justa en el primer caso , el derecho al trabajo supone la adopción ´por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo , si bien.</p>	<p>aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como prescripción de ser despedido salvo por causa justa.</p> <p>4.1 De acuerdo a nuestro ordenamiento laboral el despido como causal de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador debe sustentarse en una causa justa legalmente prevista. Esta causa justa puede encontrarse referida a dos supuestos diferentes la capacidad y la conducta del trabajador. Las causales de capacidad se encuentren detalladas en el artículo 23 de la ley de productividad y competitividad laboral y las causas de conducta son aquellas que refiere el artículo 24 de la misma norma . En lo que se refiere al procedimiento del despido, como lo regula el artículo 31 de la ley que analiza, en el caso de imputarse una causal relacionada a la capacidad el plazo a otorgarse para que se demuestre la capacidad o se corrija la deficiencia es de treinta días ahora bien, en el caso concreto de las instrumentales obrantes en autos se aprecia la siguiente:</p> <p>4.1.1: La demandada a través de la carta de preaviso de despido de fecha 12 de Junio de 2011 (fojas 47 a 49), imputo al demandante la causal de despido contenida en el literal a) y d)del artículo 25 de la ley de productividad y competitividad laboral y el artículo 97 del reglamento interno de trabajo , por haberse agenciado y difundido en las redes sociales información reservada de la computadora perteneciente al área de secretaria general de la demandada , mellando</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el prestigio institucional , asimismo por faltas injustificadas a la institución desde el mes de marzo al mes de junio según el informe N°04-2012-RRHH-CAL, y por incumplimiento de funciones según el informe memorando N011-2012</p> <p>4.1.2_ Seguidamente, mediante carta de descargo de fecha 28 de junio del 2011 (fojas 51)a 53), el demandante niega los cargos imputados señalando que no tomo sin autorización información de la computadora perteneciente al área de secretaria general así como que tampoco incurrió en faltas injustificadas , ni incumplimiento de funciones, señalando además que las presuntas faltas e incumpliendo de funciones no han sido precisadas ni especificadas.</p> <p>4.1.3 Luego por carta notarial de fecha 10de julio del 2012 (fojas 54 a 56), la demandada adopta la decisión de despedir al demandante por considerar que no desvirtuó ninguna de las faltas graves atribuidas y que se encuentra acreditada la falta grave tipificada en el literal a)del artículo 25 de la ley de productividad y competitividad laboral y en los incisos a), c), m) y r) del artículo 97 del reglamento interno de trabajo en concordancia con los incisos a), c), i), j), n) y u) del artículo 31 del reglamento interno de trabajo.</p> <p>4.1.5De la revisión de las cartas acotadas en primer termino es de advertir que la demandada decidió despedir al demandante por considerar que se comprobó que este incurrió en la falta grave imputada en la carta de preaviso de despido contenida en el literal a)del artículo 25 del decreto supremo n 003-97-TR, no habiéndolo despedido por la causal imputada prevista en el literal d)de dicho</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>decreto supremo.</p> <p>4.1.6 De otro lado se advierte también que la demandada considero comprobada la incursión de las faltas contenidas en los incisos)c)d),m)y r) del artículo 97del reglamento interno de trabajo , sin embargo, dicho detalle no fue precisado en la carta de preaviso de despido , lo que evidencia que la imputación de cargos dada en dicha carta fue efectuadas de manera genérica.</p> <p>4.1.7 Asimismo, es de anotar que pese a que la carta de preaviso de despido daba cuenta del informe N° 04-2012-RRHH CAL y del memorando N° 001-2012, estos no han sido anexados a dicha carta para efectos que el demandante tenga conocimiento de los elementos que sirven de prueba de las acusaciones de los que es objeto ello aunado a los fundamentos antes expuestos denotan una afectación al derecho de defensa del demandante y al debido proceso.</p> <p>4.1.8 Por otra parte en relación a la conducta atribuida como falta grave y su comprobación, es de verse que en la carta de preaviso de despido de fecha 12 de junio de 2011 (fojas 47 a 49), la demandada acuso al demandante de:</p> <p>1.1 Haber tomado sin autorización y difundido en las redes sociales información reservada de la computadora perteneciente a. área de secretaria general de la demandada.</p> <p>1.2 Faltar injustificadamente a su centro de trabajo desde el mes de marzo al mes de junio según el informe N° 04-2012-RRHH - CAL.</p> <p>1.3 Incumplir funciones encomendadas según lo informado en el memorando N°011-2012.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>QUINTO: Entrando a examinar los elementos probatorios que sustentaron la decisión de la demandada, en relación a la acusación de haber tomado sin autorización y difundido en las redes sociales información reservada de la computadora perteneciente al área de secretaria general de la demandada es de anotar que en autos la demandada no acredita en modo alguno que el demandante haya sustraído información de una computadora del área de secretaria general del colegio de abogados de lima , asi como tampoco demuestra que se haya difundido información reservada , en tanto que no obra en autos elemento probatorio alguno que demuestre que el demandante realizo dichas conductas siendo el caso que el informe N° 04-2012-RRHH CAL de fecha 19 de junio de 2012 (fojas 124 a 128), no da cuenta que estas acciones fueron realizadas por el actor , sino otras relativas a realizar grabaciones y tomas fotográficas de la reunión habida con fecha 12 de junio del 2012 conductas estas que no han sido consideradas como conductas objeto de despido.</p> <p>5.1 En cuanto a la imputaciones relativas a faltar injustificadamente a su centro de trabajo desde el mes marzo al mes de junio según el informe N°04-2012-RRHH CAL, es de anotar que si bien en la carta de preaviso de despido (fojas 47 a 49)se ha señalado que el actor falto injustificadamente a sus labores desde el mes de enero al mes de junio acusación que además de no haberse precisado en detalle en dicha carta de preaviso dando cuenta de los días de falta , ni acompañada o anexo dicho informe a la misma para que el demandante tenga conocimiento de ello es de advertir que dichas faltas resultan</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>inverosímil toda vez que dicho informe tampoco detalle fechas de demandante sino el registro de horas de ingreso y refrigerio del demandante , siendo el caso que e la liquidación de beneficios sociales efectuada por la demandada (fojas 143), se aprecia que se liquidó al demandante por todo el tiempo de servicios que permaneció en la demandada como tiempo de servicios efectivo , no indicando fechas de ausencia o faltas injustificadas del demandante.</p> <p>5.2. En relación al incumplimiento de funciones encomendadas según lo informado en el Memorando N°011-2012 es de anotar que este documento fue emitido para el demandante con fecha 20 de junio del 2012 (fojas41), señalando que venía incumpliendo labores encomendadas por sobre la programación y ejecución de festividades en especial el 3 campeonato de futbolito y fiesta de confraternidad dicho documento fue respondido.</p> <p>Al día siguiente, mediante carta de fecha 21 de Junio del 2012 (fojas 42 a 43), reportando los avances elaborados tales como la relación de equipos inscritos y los afiches de publicidad hechos estos que pese a evidenciar el avance en el cumplimiento de las labores encomendadas al actor no fueron considerados en la carta de preaviso de despido tomando en consideración solo lo expresado en dicho memorando.</p> <p>5.3 Asimismo es de verse de la citada del demandante de fecha 21 de junio del 2012 (fojas 42 a 43), que en ella se hace mención que los hechos que dieron lugar al citado memorando ocurrieron el día 20 de junio del 2012, lo que significa que dicho documento se generó por lo menos en dicha fecha, no habiendo la demandada , a través del área</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que lo expidió , efectuando la corrección del mismo, ni menos respondido la citada carta del demandante a efectos de enervar su contenido, de ahí que se infiere que la fecha del citado memorando es la consignada en el no constituyendo un error tipográfico como lo refiere la demandada</p> <p>5.4) En este orden de ideas, se evidencia que a la fecha que la demandada emitió la carta de preaviso de despido del actor, pese a que aún no había elaborado el memorando N°001-2012 ya tenía previsto despedirlo por actos de incumplimiento de funciones laborales al demandante que estarían contenidas en dicho memorando que se elaboró y curso el día 20 de junio del 2012 vale decir que produciría las pruebas tendientes a generar el despido del demandante.</p> <p>5.5) En consecuencia, se concluye que la demandada no ha acreditado que el demandante haya realizado las conductas por las cuales se le despidió de ahí que no se comprueba que haya incurrido en las faltas graves tipificada en el literal)del artículo 25 de la ley de productividad Y COMPETIVIDAD laboral y en los incisos a)c)d)m)y r) del artículo 97 del reglamento interno de trabajo.</p> <p>SEXTO EL DESPIDO FRAUDULENTO : Al respecto cabe acotar que en el fundamento 15 c)de la STC N° 0976-2001-AATC se estableció respecto del despido fraudulento que este se produce cuando “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño por ende de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales , aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales , como sucede cuando se imputa</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>al trabajador hechos notoriamente inexistentes falsas o imaginarios o asimismo se les atribuye una falta no prevista legalmente , vulnerando el principio de tipicidad como la ha señalado , en este último caso, la jurisprudencia de este tribunal (exp N°415-987-AATC 555-99-AA/TC y 150-2000-AA TC o se produce la extinción de la resolución laboral con vicio de voluntad (EXP N°628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas “(...). Asimismo, en el fundamento 7 de la STC 0206-2005-AA/TC, Se ha dispuesto con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehacientemente e indubitablemente la existencia de un fraude.</p> <p>6.1 En ese sentido dado que el despido del demandante conforme a lo expuesto en el fundamento que antecede se ha sustentado por medio de fabricación de pruebas, según los supuestos previstos por el tribunal constitucional en los expedientes N555-99-AA/TC N, 150 – 2000-AA/TC Y 628-2001-AA/TC, no acreditándose fehacientemente las causales imputados por la demandada, se desprende que el despido del actor fue fraudulento por tanto, corresponde amparar este extremo demandado.</p> <p>SEPTIMO: La reposición del demandante _ habiendo sido posible determinar que el acto de despido realizado por la demandada tuvo único sustento y causa una conducta atribuida al recurrente sobre la base del informe N°04-2012-RRHH CAL. Que no acredita en modo alguno las imputaciones efectuadas con el propósito de generar causal de despido generando con ello un despido fraudulento, corresponde su reposición como medida protectora de sus derechos la reposición a su</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>puesto de trabajo, por lo que este extremo de la pretensión de la demanda debe estimarse.</p> <p>OCTAVO: PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS. En ese sentido cabe acotar que si bien es cierto en el acta de audiencia única no se fijó como punto controvertido dicho concepto, del contenido de la demanda (parte pertinente fojas 68), se advierte que el actor pretende dicha pretensión como subordinada, por lo que a efectos de resolver la controversia en lo que respecta al. Extremo de remuneraciones constituye una contraprestación entre el servicio que se presta y el pago de este servicio y bien existen excepciones como las vacaciones la suspensión perfecta de labores, la nulidad de despido y la licencia con goce de haberes, estas están son determinadas por la ley , lo que en el presente caso no ocurre en este sentido se ha venido pronunciando el tribunal constitucional , precisando que la remuneración constituye una contraprestación por un servicio realmente efectuado,</p> <p>8.1 Al respecto, la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte suprema de la república en la casación laboral N 992-2012. AREQUIPA, señala “la reposición real en el centro de labores, satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el periodo de ausencia frente a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo, no resultando por analogía el caso de la nulidad de despido en tanto se trata de una excepcional tal como lo establece el artículo IV del título preliminar del código civil, siendo así el reclamo correspondiente al</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pago de las remuneraciones dejadas de percibir tiene naturaleza indemnizatoria y no evidentemente restitutoria, por lo que el trabajador podría solicitar una indemnización por el daño causado con ocasión del despido por lo que corresponde desestimar este extremo de la demanda.</p> <p>Octavo: costas y costos: Estando a que la parte demandada es la parte vencida corresponde la condena al pago de costos y costas del proceso de conformidad con lo dispuso en el artículo 412 del código procesal civil que prescribe que el reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>PA/TC, CASO B.F, en su fundamento 8, el despido fraudulento o nulo se define como aquel en donde se atribuye al trabajador <u>hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.</u> o se le atribuye una falta no prevista legalmente. Además, el precedente exige para la procedencia de amparo por despido fraudulento se exige que se cumplan las siguientes dos condiciones: a) que los hechos atribuidos al trabajador sean: 1. Notoriamente existentes, falsos o imaginarios; o 2. Estén referidos a una falta no prevista legalmente, b) que el demandante acredite indudablemente y fehacientemente la existencia de un fraude.</p> <p><u>QUINTO.-</u> El artículo 2° del Decreto Supremo N° 003-97-TR dispone que para despedir a un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Por su parte, los artículos 23° a 25° enumeran taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta del trabajador.</p>												
	<p><u>SEXTO.-</u> La existencia de una relación laboral genera un</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es</i></p>											

<p style="text-align: center;">Motivación</p>	<p>conjunto de obligaciones recíprocas entre trabajador y empleador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se desarrollen conforme a las reglas de la buena fe laboral, hasta que el punto que la transgresión de este deber se tipifica como una falta grave conforme al artículo 25° inciso a) del Decreto Supremo N°003-97-TR lo cual constituye una de las causas justas de despido relacionada con el trabajador conforme al artículo 24°, inciso a) de dicha norma laboral. Por su parte, el artículo 31° de la citada norma señala que el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral sin antes otorgarle por escrito de los cargos que se le formule.</p> <p>SETIMO.- De las cartas de imputación de cargos, descargos y de despido que corren a folios 33 a 45 se aprecia que la falta grave atribuida al recurrente se sustenta en el hecho de que el día 25 de octubre del 2011 a horas 4.13pm, fue intervenido por el agente de servicio de seguridad de la entidad demandada, encontrándole entre sus pertenencias una bolsa negra conteniendo equipos de material eléctrico, sobre los cuales no ha podido demostrar que eran de su propiedad, habiendo realizado declaraciones falsas respecto a la forma como obtuvo los bienes que fueron incautados,</p>	<p>válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</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) Si cumple</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). Si cumple</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). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni</p>											20
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>ya que sus descargos efectuados y de la aclaración solicitada al señor J.J.S Y J.L.N , se contradicen al señalar que en ningún momento se han dirigido a la ferretería la económica en la camioneta Ford azul como lo señala y, el señor J.L.N ha manifestado que le ha proporcionado un comprobante de pago por amistad y que a la fecha ha recuperado el comprobante original que le fue otorgado para anularlo; además, que el día tres de noviembre del 2011 se efectuó una inspección en el pozo de san Sebastián, verificándose que no se habían instalados los materiales solicitados por su persona.</p> <p><u>OCTAVO.-</u> En su carta de descargos, el recurrente expresa que es un trabajador de más de treinta años de servicios y que nunca ha merecido sanción disciplinaria alguna y los cargos que se le imputan respecto al decomiso del material eléctrico son falsos, pues nunca se levantó un acta de incautación con la presencia de un representante de la entidad o un miembro de la Policía Nacional del Perú. Agrega, que no viene recibiendo trato igualitario que han recibido otros funcionarios y trabajadores, respecto a que se constituya una comisión investigadora conforme lo establece el artículo 102° del Reglamento Interno de Trabajo y,</p>	<p>alidez).No cumple.</p>											
--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>además señala que no descarta que la actitud asumida por la entidad demandada sea una persecución y represalia contra la dirigencia sindical.</p> <p><u>NOVENO.-</u> En la carta de despido, se expresa que las razones expuestas por el recurrente no levantan las imputaciones efectuadas en la carta de preaviso de despido por cuanto hechos dados a conocer por el vigilante respecto al material incautado se ajustan a la verdad y que ha incurrido en declaraciones falsas y carentes de probanza. Asimismo, que trato de sorprender a la entidad de que los bienes incautados eran de su propiedad, sin embargo, el titular de la ferretería señor J.L.N les comunico vía telefónica, ratificándose en lo que le dio a conocer en su oportunidad al Ing. O.I.V, que le había extendido una boleta de venta de una supuesta compra a su ferretería por la amistad que les une y, asimismo, que al tomar conocimiento de estos hechos a recuperado la boleta original que le fue entregada. Agrega, que otro hecho que acredita su responsabilidad es que mediante informe N° 011-2011-E.P.S.G de fecha 03 de noviembre del 2011 se le dio a conocer que ciertos elementos eléctricos no habían sido instalados en el pozo de san Sebastián y, que algunos de esos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>elementos figuraban dentro de los materiales incautados y, el recurrente señalo que no se instaló porque n era necesario y los tenía en su poder hasta cuando los utilicen.</p> <p><u>DECIMO:</u> De la revisión de los medios probatorios aportados al proceso no se advierte que los hechos que se imputan al recurrente sean notoriamente inexistentes falsos o imaginarios, toda vez que, se encuentra probado con el informe múltiple N° 03-vigilancia que corre a folios 58 y documentales que corren a folios 59 y 60 que el día 25 de octubre del 2011 al recurrente se le incauto material eléctrico y, al cursársele para descargo el memorándum N° 010-2011-E,P,S,G con el detalle del material incautado conforme se advierte de folios 61, el recurrente no cuestiono la falsedad de dichos cargos, tal como lo hace en su carta de descargos y en su escrito de demanda, por el contrario, señala que dicho material es de su propiedad, conforme consta del informe N° 001-2011-E.P.S.G que corre a folios 63 a 64.</p> <p><u>DECIMO PRIMERO: Mas</u> allá de la controversia existente respecto al cuestionamiento de la propiedad de los elementos incautados y de la falsedad o no de la boleta emitida por la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ferretería la económica, es que tras una verificación de los elementos eléctricos que debieron instalarse en el pozo de san Sebastián, se advierte que el elemento denominado 01 unidad relé térmico 4.5-63 amp. Marca siemens fue encontrado entre el material incautado, tal como se señala en el memorándum N° 011-2011-E.P.S.G que corre a folios 66 y el recurrente al realizar sus descargo, de la misma manera, contrario a señalar la falsedad de dicho hecho, acepta que con fecha 10 de octubre del 2011 se le entregó tal elemento y señala que no pudo instalarse debido a la carga de trabajo y falta de movilidad.</p> <p><u>DECIMO SEGUNDO.-</u> Por tanto, en su conjunto los medios probatorios referidos, se advierte que el recurrente tuvo responsabilidad en los hechos que la entidad demandada le imputa como falta grave y que justifican su despido, resultando relevante este último hecho señalado en el considerando precedente a efectos de determinar la responsabilidad; por lo que, en el caso de autos no puede concluirse que el recurrente haya sido objeto de un despido fraudulento al no tratarse de hechos inexistentes o falsos ni haberse fabricado pruebas de cargo; por ello, no existe vulneración alguna a su derecho constitucional al trabajo.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>DECIMO TERCERO.-</u> Por otro lado, el recurrente ha señalado que no viene recibiendo el mismo trato que han recibido otros funcionarios o trabajadores, en la cual a efectos de tener mayores argumentos, pruebas contundentes e irrefutables, en estricto cumplimiento del debido proceso y derecho de defensa se constituye una comisión investigadora conforme a lo dispuesto por el artículo 102 del Reglamento Interno de Trabajo; al respecto, cabe precisar que el recurrente no ha aportado medio probatorio alguno que acredite tal información, esto es, que haya recibido trato desigual frente a otros trabajadores, pues —(...) sobre las partes, recae y se distribuye la carga de probar los hechos controvertidos en el proceso. De este modo, el demandante tiene la carga de probar los hechos afirmados que sustentan su pretensión, mientras que el demandado tiene la carga de probar que afirma y los que contradice, así se ha pronunciado el tribunal constitucional en la STC N° 4162-2008-PA/TC.</p> <p><u>DECIMO CUARTO.-</u> En cuanto a la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28°, inciso 1) de la constitución, debe señalarse que este derecho tiene como</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato, así como para el desarrollo libre de su actividad, en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores. Igualmente, tiene como contenido que la facultad que tiene el trabajador para afiliarse o ejercer actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales.</p> <p><u>DECIMO QUINTO.-</u> Cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivo sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un indicio razonable que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales. En el presente caso, no se ha probado en autos que el despido del recurrente haya obedecido a un acto de represalia por parte del empleador conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes, la comisión de falta grave por parte del recurrente se encuentra acreditada, por lo que no se ha</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	configurado la alegada lesión del derecho a la libertad sindical.												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2020

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: 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 aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas y la claridad. En tanto que 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; las razones están orientadas a respetar los derechos fundamentales, las razones están orientadas a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

		<p>cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>					<p>X</p>					<p>10</p>

		receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2020

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 mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; evidencia correspondencia relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente; 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. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa 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; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; 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.

Anexo 5.4: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y postura de las partes sentencia de segunda instancia sobre despido fraudulento en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2020

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]	
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - SEXTA SALA LABORAL.</p> <p>Expediente N°: 18422-2012-00-04</p> <p>Demandante: “S”</p> <p>Demandado: “C”</p> <p>Materia: NULIDAD DE DESPIDO FRAUDULENTO Y OTRO RESOLUCION N° 23</p> <p>Lima, 31 de agosto de 2015</p> <p>VISTOS: El expediente principal que se tiene a la vista por sus fundamentos pertinentes, interviniendo como ponente el Juez Superior “D” y</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de 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>											
							X						
		1. Evidencia el objeto de la											

Postura de las partes		<p>impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. No cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/<i>o explícita el silencio o inactividad procesal</i>. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple.</p>									6			
-----------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

Fuente: Expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04**, del Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

El anexo 5.4 Evidencia que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **Mediana**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy baja, respectivamente: En la introducción, se encontraron 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. De igual forma en, la postura de las partes no se halló ninguno de los parámetros previstos, no evidencia el objeto de la impugnación; no evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; no evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y, la claridad; no evidencia la pretensión de la parte contraria, no se encontró.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Despido Fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2020

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO: Viene en grado lo siguiente:</p> <p>III) El recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la resolución N°08 emitida en la audiencia única de fecha 24 de julio de 2013 , que obra a fojas 183 a 184 en extremo que tiene por no ofrecido la declaración personalísima de director de extensión y participación social , jefe de recursos humanos y decano de la orden y.</p> <p>IV) El recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia de fecha 31de octubre de 2014, que obra 212 a 220, en el extremo que declara fundada en parte la demanda sobre despido fraudulento, ordenando que la demandada cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar categoría con costas y costos del proceso.</p> <p>SEGUNDO: El demandante formula primordialmente los siguientes agravios contra el extremo apelado de la resolución 08:</p> <p>b) Es falso que no haya señalado que las declaraciones deben ser personalísimas puesto que en escrito de demanda,</p>	<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)).Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido</i></p>				X							20
--------------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	----

<p>se precisa que las declaraciones deben ser de esa calidad en atención a que su labor tenía una vinculación directa con estos representantes de la demandada y su cese fue provocado por acciones concretas a cada uno de ellos.</p> <p>b) Se vulnera su derecho de defensa al no valorarse los medios probatorios presentados, ya que cada una de las declaraciones solicitadas pueden acreditar que la demandada si cometió un despido fraudulento.</p> <p>Al respecto se debe tener en cuenta lo estipulado por el artículo 32 de la ley N° 26636 que estipula “DECLARACION DE PARTE”. La declaración de parte se lleva a cabo personalmente y en presencia del juez, bajo sanción de nulidad, Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes “por su parte el artículo 33 de la misma norma señala “DECLARACION DE TESTIGOS “. En proceso laboral también pueden prestar declaración como testigos los trabajadores que tengan relación laboral con el empleador que es parte en el proceso.</p> <p>En tal sentido en el auto apelado lo que se le cuestionó al actor, es que no determino claramente, sin las declaraciones solicitadas eran como declaración de parte del demandado,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pues describió también los cargos representativos que ostentan las personas de las cuales se solicitó su declaración como testigos, a cuyo efecto sería aplicable el precitado artículo 32 o en su defecto en aplicación del artículo 33 acudirían a declarar como testigos, en calidad de trabajadores de la demanda dada.</p> <p>Razón por la cual es que fue desestimado el ofrecimiento de las declaraciones personalísimas del director de extensión y participación social, el jefe de recursos humanos y el decano de la orden, correspondiendo confirmar la pelada.</p> <p>TERCERO: La demandada formula primordialmente las siguientes agravios contra la sentencia:</p> <p>a) El demandante no ha podido probar indubitablemente la conexión lógica entre su despido ocurrido el 12 de julio de 2012 y el procedimiento de inspección laboral que culminó el mes de abril de 2012 (correspondiente al Exp. sancionador N°927-2012, no cumpliéndose el principio de inmediatez, con lo que se comprueba que actor fue despedido por causa justa, cumpliendo con el procedimiento de despido.</p> <p>b) El juzgador no ha compulsado en forma conjunta el informe N°04-2012 RRHH/CAL y la imputación de incumplimiento de funciones según MEMORANDUM N°011-2012, concluyendo incongruentemente que existe</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>despido fraudulento y ordenando su reposición, pese a que tampoco valoro las cartas notariales y el reglamento interno de trabajo , existiendo solo una motivación subjetiva basada en lo dicho por el demandante , quien no ha probado sus pretensiones.</p> <p><u>CUARTO:</u> De acuerdo a lo dispuesto en la tercera disposición derogatoria, sustitutoria y final de la ley N°26636- ley procesal del trabajo, resultan de aplicación supletoria las normas previstas en el código procesal civil. Por lo que de conformidad con el artículo 364 del código procesal civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente. Asimismo el artículo 370 de la norma precitada, prescribe que la competencia del juez superior está limitada a resolver sobre los agravios expresados en la apelación estando impedido de ir más allá de lo denunciado o fundamentar la decisión en hechos no invocados.</p> <p><u>QUINTO:</u> En el caso de autos la pretensión principal demandada consiste en la reposición al centro de trabajo por despido fraudulento y, en forma subordinada el pago de remuneraciones dejadas de percibir, más intereses costas y</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>costos.</p> <p>Mediante la sentencia recurrida, se declaró fundada en parte la demanda amparándose la pretensión de la reposición en el centro de trabajo por despido fraudulento.</p> <p>Estando a que el demandante non ha interpuesto recurso de apelación la manera de controversia en esta instancia de acuerdo al petitorio, fundamentos y recaudos de la demanda y de los agravios planteados por la demandada se circunscribe a determinar si corresponde declarar el despido fraudulento.</p> <p>Estando a que el demandante no ha interpuesto recurso de apelación, la materia de controversia en esta instancia de acuerdo al petitorio, fundamentos y recaudos de la demanda y de los agravios planteados por la demandada se circunscribe a determinar si corresponde declarar el despido fraudulento del actor y la consecuente reposición a su centro de trabajo.</p> <p><u>SEXTO:</u> La ley procesal de trabajo N° 26636, dispone lo siguiente: “artículo 27 carga de la prueba: corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral 2 Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios 													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.</p> <p>3. Al empleador la causa del despido al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto (resaltado nuestro).</p> <p>Así vez, artículo 196 del código procesal civil, de aplicación supletoria, respecto a la carga de la prueba establece:</p> <p>“salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde aa quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien las contradice alegando nuevos hechos (resaltado nuestro).</p> <p><u>SETIMO:</u> En el presente caso se verifica que la causa del despido , alegada por la demandada , de acuerdo a la carta de preaviso de despido de fecha 12 de junio de 2011 consiste en que el demandante habrá incurrido en las causales de despido establece los incisos a) y d) del artículo 25 del decreto supremo N°003-97-TRpor haber difundido en las redes sociales información reservada de la computadora perteneciente al área de secretaria general , mellando el prestigio institucional asimismo por las faltas injustificadas desde el mes de marzo al mes de junio según el informe N°04-201-RRHHCALy por incumplimiento de funciones</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>según lo informado en el memorando N°011-2012.</p> <p>Mediante carta de descargo de fecha 28 de junio de 2011 el demandante negó los cargos señalados que las faltas e incumplimientos no han sido precisados ni especificados. Mediante carta notarial de fecha 10 de julio del 2012 la demandada despide al actor, al considerar que no desvirtuó las faltas imputadas, asimismo que esta acreditada la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25 del decreto supremo n 003-97-TR, y en los incisos a), c), d), m) y r) del artículo 97 del reglamento interno de trabajo en concordancia con art 31.</p> <p><u>OCTAVO:</u> La demandada señala que el demandante no ha podido probar indubitablemente la conexión lógica entre su despido ocurrido el 12 de julio de 2012 y el procedimiento de inspección laboral que culminó el mes de abril de 2012 (correspondiente al Exp. sancionador N 927-2012, no cumpliéndose el principio de inmediatez con lo que se comprueba que el actor fue despedido por causa justa, cumpliendo con el procedimiento de despido. En dicho sentido, se debe señalar que los hechos afirmados por el demandado no constituyen materia de análisis en el presente.</p> <p>Caso, siendo que el demandante pretende se declare fraudulento y no el despido nulo por la causal que indica</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>razón por la cual se debe desestimar este agravio.</p> <p><u>NOVENO:</u> Asimismo la demandada señala que el juzgador no ha compulsado en forma conjunta el informe N°04-2012-RRHH CAL y la imputación de incumplimiento de funciones según memorándum N° 011-2012, concluyendo incongruentemente que existe despido fraudulento y ordenando su reposición, pese a que tampoco valoro las cartas notariales y el reglamento interno de trabajo, existiendo solo una motivación subjetiva basada en lo dicho por el demandante quien no ha probado sus pretensiones. Al respecto cabe señalar que de acuerdo al art 27 de ley procesal laboral, antes invocada, corresponde al empleador probar la causa del despido. En tal sentido la causal invocada por la empleadora referido al inciso a) del artículo 25 del decreto supremo N 003-97-TR, que refiere: El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral , la reiterada resistencia a las ordenes relacionados con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industrial, aprobados o expedidos según corresponda por la autoridad competente que revistan gravedad, debe estar debidamente comprobada de acuerdo a</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>lo estipulado en el artículo 22 de la norma precitada , que señala “para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada (...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada , La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.</p> <p><u>DECIMO:</u> En dicho contexto de autos se aprecia que la demandada invoca la causal de despido prescrita en el inciso a) del art 25 del decreto supremo N° 003-97-TR, imputado los siguientes hechos.</p> <p>1.- Que, el actor tomo sin autorización y difundió en las redes información reservada de la computadora de área de secretaria general de la demandada sin embargo de autos se aprecia que la demandada no ha podido acreditar tal cosa dado que si bien en la carta de depósito, se señala que con el informe de recursos.</p> <p>Humanos N° 004-2012-RRHH/CAL de fecha 19 de junio de 2012 se comunicó a despacho de recursos humanos que existió la sustracción de información reservada que fue difundida en las redes. Empero del análisis del informe en mención no se advierte la imputación de tales hechos pues lo que se ha comunica, es que el actor habría tomado</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fotografías de una reunión reservada. De otro lado la demandada tampoco con que medio probatorio se acreditarían tales conductas, restringiéndose a señalar que no se han compulsado las pruebas en forma conjunta afirmaciones con las cuales no es posible desvirtuar lo resuelto por el juzgado al respecto.</p> <p>2. Que, falto injustificadamente a su centro de trabajo desde el mes de marzo al mes de junio según el informe N°004-2012-RRHHCAL esta imputación es efectuada al demandado en la carta de preaviso de despido. en forma general sin detallar los días de falta injustificada y sin adjuntar el referido informe con lo cual se advierte la vulneración a su derecho de defensa asimismo si bien en dicho informe que se presentó en el proceso se detallan los registro de ingreso y de refrigerio de demandante de la liquidación de beneficios sociales se aprecia que no se hace indicación sobre días no laborados efectivamente o faltas injustificadas realizándose el computo completo del periodo laborado desde e inicio hasta la fecha de cese laboral, en tal sentido la presente causal tampoco ha sido acreditada por la demandada.</p> <p>3: Que, ha incumplido a sus funciones encomendadas según lo informado en el memorando N° 011-2012 de fecha</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>20 de junio de 2012, en dicho documento se lev increpa que viene incumpliendo labores encomendadas sobre la programación y ejecución de festividades en especial el tercer campeonato de fulbito y fiesta de confraternidad. Al respecto, se debe precisar que el actor cumplió con absolver dicho documento mediante carta de fecha 21 de junio de 2012 desvirtuando los hechos imputados, sin embargo tanto en la carta de preaviso como la de aviso de despido, no se verifica que la demandada haga alguna referencia a dicho descargo no habiendo sido tomado en cuenta por dicha parte a efectos de desvirtuar su contenido.</p> <p>DECIMO PRIMERO: Razones por las cuales , teniendo en cuenta lo establecido mediante la casación N°2490-2010-LIMA que establece “El análisis de toda falta grave debe partir de la premisa de que toda infracción debe ser evaluada de forma objetiva, pues de lo contrario se le estaría facultando al empleador para que por cualquier motivo de cuestionable relevancia puede despedir a sus trabajadores alegando simplemente que el considero o valoro que determinados hechos o accionar del trabajador a su criterio constituyen una falta susceptible de ser sancionada con el despido. Ello implicara legitimar una serie de excesos los cuales podrían derivar , incluso en transgresión a los</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>derechos fundamentales del trabajador(...)evaluando objetivamente la imputación de la causal prescrita que el actor haya incurrido en el actuar que señala la demandada sentencia recurrida en argumentos generales carentes de sustento correspondiendo desestimarlos,</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Adicionalmente sobre el memorando en el que se le imputa al actor que incumplió a las funciones encomendadas el mismo que fuera remitido y notificado al actor el 20 de junio de 2012 es decir un día después de la fecha en que fue elaborada la carta de preaviso de despido que tiene fecha 19 de junio de 2012 y notificada al demandante el 24 de junio de 2012 el juzgado luego de determinar que en la carta de preaviso de despido se hizo mención a un documento que todavía no había sido elaborada por la demandada , por lo que llego a la deducción ,de que la demandada ya tenía previsto despedir al actor por actos de incumplimiento de sus funciones y con la emisión del memorando emitido por la demandada se busca producir las pruebas tendientes a generar el despido concluyendo finalmente que no solo no se acredita el despido por causa justa sino también se acredita el despido fraudulento siendo aplicable lo señalado mediante STC N0976-2001.AATC , que estableció que el despido fraudulento se produce cuando</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, como sucede en el presente caso.</p> <p>DECIMO TERCERO: Las referidas consideraciones de la sentencia recurrida, no han sido desvirtuadas por la demanda quien se restringió a señalar en el numeral decimo primero de su recurso de apelación , que no corresponde la reposición ya que el demandante no ha llegado a probar contundentemente que se le haya despedido fraudulentamente, sin embargo las afirmaciones de la demandada carecen de sustento alguno puesto que el despido fraudulento ha sido suficientemente motivado por el aquo, tal como se sustenta en los considerandos precedentes, motivo por los fundamentos expuestos:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>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</p>												20
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los</p>				X								

		<p>hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas y la claridad, mientras que 2: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; y las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales no se encontró.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Despido Fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2020.

Parte resolutive de la sentencia de segunda 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 segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Med	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	<p>III) CONFIRMACION; La resolución N°08 emitida en la audiencia única de fecha 24 de julio de 2013, que obra a fojas 183 a 184 en el extremo que tiene por no ofrecida la declaración personalísima del director de extensión y participación social, jefe de recursos humanos y decano de la orden, y .</p> <p>IV) CONFIRMARON; La sentencia de fecha 31 de octubre de 2014 que obra a fojas 212 a 220 en el extremo que declara fundada en parte la demanda sobre despido fraudulento, ordenando que la demandada cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar categoría, con costas y</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. <i>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación</p>										

	<p>costos del proceso.</p> <p>En los seguidos por “S” contra”C”, sobre despido fraudulento.</p>						X					
--	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

		<p>recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Descripción de</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>					<p style="text-align: center;">X</p>					<p>10</p>

ANEXO 6: _____

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 Despido Fraudulento, contenido en el expediente N° **18422-2012-0-1801-JR-LA-04, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020**, en el cual han intervenido en primera instancia: Décimo Segundo Juzgado Especializado Laboral Transitorio de Lima y en segunda instancia la Sexta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Como autor, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual y 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 cumpliendo con mi compromiso ético, al considerarse un trabajo netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, noviembre de 2020

Segundo Ángel Carranza Valdivieso
DNI N° 41760271

ANEXO N° 07

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		Noviembre	Diciembre
I UNIDAD Informe de tesis y artículo científico	Semana 1 Envío de artículo e final al JL		
	Semana 2 Levantamiento de observaciones/pre banca		
II UNIDAD Pre banca	Semana 3 Levanta observaciones en empastado		
	Semana 4 Continuo levantamiento de observaciones/empastado		
	Semana 5 sustentacion		
III unidad Sustentación del informe final de tesis	Semana 6 Continúa la sustentación		
	Semana 7 Levantamiento de observaciones/sustentación		
	Semana 8 Elaboración de acta		
	Semana 9 Segunda sustentación		

ANEXO N° 08

Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Bas E	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			