



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

**EVALUACIÓN DE TÉCNICAS JURÍDICAS APLICADAS EN LA
CASACIÓN LABORAL N° 19856-2016 LIMA ESTE, SOBRE
NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO, DE LA SEGUNDA SALA DE
DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE
LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA, 2020.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

AUTOR:

Bach. Torres Lanasca, Zósimo David.

ORCID: 0000-0002-3314-3126

ASESOR:

Dr. DUEÑAS VALLEJO, ARTURO

ORCID: 0000-0002-3016-8467

AYACUCHO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO AUTOR

Bach. TORRES LANASCA, ZOSIMO DAVID

ORCID: 0000-0002-3314-3126

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Maestría, Ayacucho, Perú

ASESOR

DR. DUEÑAS VALLEJO, ARTURO

ORCID: 0000-0002-3016-8467

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Ayacucho, Perú.

JURADO

Mg. SILVA MEDINA, Walter.

ORCID: 0000-0001-7984-1053

Mg. CÁRDENAS MENDÍVIL, Raúl

ORCID: 0000-0002-4559-1889

Mg. CONGA SOTO, Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Dr. Silva Medina, Walter

ORCID: 0000-0001-7984-1053

Presidente

Dr. Conga Soto, Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Miembro

Dr. Cárdenas Mendivil Raúl

ORCID: 0000-0002-4559-1889

Miembro

Dr. Dueñas Vallejo, Arturo

ORCID: 0000-0002-3016-8467

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre todo Poderoso;

Por ser mi guía en esta vida terrenal y
permitirme cumplir mis metas también
agradezco a mis padres que me brindaron
siempre su apoyo,

.

Zósimo David Torres Lanasca

DEDICATORIA

**A mis seres más preciados, mis padres y
hermanos;**

Por ser siempre mi sustento, aun en los
momentos más difíciles y por ser motivo de
mi fortaleza.

Zósimo David Torres Lanasca

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha diseñado en base al **problema planteado**: ¿La evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, se enmarca dentro de las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación?; y teniendo como **objetivo de estudio principal** el de: Verificar que la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020, se enmarca dentro de las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación, que tiene un alcance general en tanto a la aplicación del análisis en la sentencia casatoria; **la metodología** dentro del tipo tiene un enfoque cualitativo, doctrinal y descriptivo, usando el método inductivo, deductivo, jurídico – descriptivo y el de estudio de caso único, con un diseño no experimental; se tiene que la unidad de muestra es una Sentencia Casatoria escogida según el tipo de muestreo por conveniencia.

Logrando como **resultados** del presente trabajo de investigación, que las técnicas jurídicas de argumentación, interpretación e integración, fueron apropiadamente aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro; por ende, se puede concluir que, la Casación Laboral mencionada anteriormente, objeto de estudio, se encuentra dentro de los parámetros de la debida motivación, ya que esta argumentada de tal manera que lo exige la Ley. También se tiene que para la obtención de los resultados de los datos que se analizaron

se usó la técnica de observación para la cual se utilizó la lista de cotejo.

Finalmente, de lo anteriormente esgrimido se **concluye** que los resultados revelan la correcta aplicación de las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación, las cuales están ordenadas en una tabla especialmente diseñada para el estudio de caso, que se adjunta a este informe final.

Palabra clave: Casación Laboral, Derecho laboral, Técnica Jurídica.

ABSTRACT

This research work has been designed based on the problem posed: ¿The evaluation of legal techniques applied in the Labor Appeal N ° 19856-2016 East Lima, on nullity of dismissal and another, of the Second Chamber of Transitional Constitutional and Social Law of the Supreme Court of Justice of the Republic, is it framed within the legal techniques of interpretation, integration and argumentation ?; and having as main objective of study the following: Verify that the Labor Cassation No. 19856-2016 East Lima, on nullity of dismissal and another, of the Second Chamber of Transitory Constitutional and Social Law of the Supreme Court of Justice of the Republic, 2020, is framed within the legal techniques of interpretation, integration and argumentation, which has a general scope as far as the application of the analysis in the verdict; The methodology within the type has a qualitative, doctrinal and descriptive approach, using the inductive, deductive, legal-descriptive method and the single case study, with a non-experimental design; the sample unit is a Casatory Sentence chosen according to the type of convenience sampling.

Achieving as results of this research work, that the legal techniques of argumentation, interpretation and integration, were appropriately applied in Labor Cassation N ° 19856-2016 East Lima, on nullity of dismissal and other; Therefore, it can be concluded that, the Labor Cassation mentioned above, object of study, is within the parameters of due motivation, since it is argued in such a way that it is required by law. the results of the data that were analyzed were used the observation technique for which the checklist was used.

Finally, from the aforementioned, it is concluded that the results reveal the correct

application of the legal techniques of interpretation, integration and argumentation, which are arranged in a table specially designed for the case study, which is attached to this final report.

Keyword: Labor Cassation, Labor Law, Legal Technique.

ÍNDICE GENERAL

EQUIPO DE TRABAJO AUTOR	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE CUADROS	xvi
INTRODUCCIÓN	17
1.1. Problematización e importancia	22
1.2. Objeto de Estudio.....	22
1.3. Pregunta Orientadora.....	23
1.4. Objetivos del estudio:.....	23
1.5. Justificación y relevancia de estudio.....	24

II. REFERENCIAL TEÓRICO - CONCEPTUAL.....	25
2.1. Referencial Conceptual.....	25
2.2. Referencial Teórico.	28
2.2.1. Antecedentes.	28
CAPITULO I.....	42
2.2.2. EL CONTRATO DE TRABAJO	42
2.2.2.1. Elementos	43
2.2.2.2. Características	46
2.2.2.3. Sujetos	47
2.2.2.4. Presupuestos de validez	51
2.2.2.5. Tipos de contratos	52
2.2.2.6. El rol del estado	53
2.2.2.7. El periodo de prueba.....	54
2.2.2.8. La desnaturalización.....	54
2.2.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	56

2.2.4. EL DESPIDO.....	57
2.2.4.1. Concepto.....	57
2.2.4.2. Caracteres	57
2.2.4.3. Despido por Causa Justa	57
2.2.4.4. Despido fraudulento.....	59
2.2.4.5. Despido Nulo.....	60
2.2.4.6. Procedimiento del despido.....	60
CAPITULO II.....	61
2.2.5. DERECHO PROCESAL LABORAL	61
2.2.6. EL PROCESO LABORAL.....	62
2.2.6.1. Principios	62
2.2.6.2. Comparecencia al proceso.....	62
2.2.7. LA CASACIÓN EN MATERIA LABORAL	62
2.2.7.1. Causales.....	62
2.2.7.2. Requisitos de admisibilidad.....	63

2.2.7.3.	Requisitos de Procedencia	63
2.2.8.	Técnicas Jurídicas	63
2.2.8.1.	Concepto de Técnica Jurídica	63
2.2.8.2.	Técnica de Integración.....	63
2.2.8.3.	Técnica de Argumentación.....	64
2.2.8.4.	Técnica de Interpretación.....	66
2.3.	Hipótesis	68
III.	METODOLOGÍA.	70
3.1.	Tipo de Investigación.	70
3.2.	Método de Investigación:	70
3.3.	Sujetos de la Investigación:	71
3.4.	Escenario de Estudio:.....	72
3.5.	Procedimiento de Recolección de Datos Cualitativos:	72
351.	Técnicas de Recolección de datos.....	72
352.	Procesamiento de datos.....	72

3.6. Consideraciones Éticas y de Rigor Científico	74
361. Consideraciones éticas	74
362. Rigor científico:	74
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	76
4.1. Presentación de resultados:	76
Cuadro 1:	76
4.2. Análisis y discusión de resultados:.....	86
Técnicas de Interpretación.....	86
Respecto de las Sub Dimensiones:	86
Técnicas de Integración.....	90
Respecto de las Sub Dimensiones:	90
Técnicas de Argumentación.....	90
Respecto de las Sub Dimensiones:	91
V. CONSIDERACIONES FINALES	94
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	94

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	97
5.1. ANEXO 1:	99
5.2. ANEXO 2.....	100
5.3. ANEXO 3.....	102
5.4. ANEXO 4.....	112

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.- Evaluación de Técnicas Jurídicas aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020.....	76
--	-----------

INTRODUCCIÓN

La investigación, será realizada de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de Investigación Versión 014 Aprobado por el Consejo Universitario con Resolución N° 001471-2019-CU-ULADECH CATÓLICA, por lo que se cumple con el esquema de los proyectos de investigación de maestrías y doctorados de la Escuela de Posgrado de Derecho, estipulado al nivel de Maestría siendo su particularidad la especialidad; por lo anteriormente mencionado la investigación se denominará “Evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020”, siendo el documento que se analizara la sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.

Se optara como el título, lo anteriormente descrito para cumplir con las finalidades de la de Investigación, donde será una de ellas, el análisis de la Sentencia Casatoria de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, ya que dicha sentencia vendrá a ser nuestra herramienta de tesis, por tanto estableceremos la observancia de las técnicas jurídicas de argumentación, interpretación e integración respecto a la incompatibilidad de las normas de carácter laboral; y la otra se encontrará orientada a ayudar a que las Sentencias Casatorias de los Órganos Supremos en materia Laboral, como la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, deban cumplir con la técnica de Argumentación específicamente la debida motivación de las resoluciones judiciales, teniendo presente lo manifestado y el planteamiento de nuestra investigación.

Dentro de nuestro Reglamento de Investigación (RI) se encuentra que la investigación fomenta la producción del conocimiento y desarrollo tecnológico e innovación, y se realiza respondiendo a las necesidades de la sociedad, haciendo especial énfasis en nuestra realidad nacional y local, por tanto, la presente investigación tendrá los resultados requeridos en dicho reglamento.

Nuestra investigación se encontrará estructurada en dos capítulos, en el **capítulo I** desarrollaremos el contrato de trabajo como su concepto, elementos, características, sujetos, presupuestos, tipos, así mismo veremos el rol del Estado, el periodo de prueba y la desnaturalización; como nos referiremos al tema de Nulidad de despido por ello, desarrollaremos la prestación personal, la subordinación y la remuneración como elementos; así mismo tenemos que los sujetos son el trabajador y el empleador, dentro de las facultades disciplinarias del empleador se encuentra el despido, que para tratar su nulidad también desarrollaremos dicho tema. Por lo antes indicado será nuestra tarea analizar el despido, desde su conceptualización, su procedimiento y sus características hasta una especie de tipología como lo es el despido por causa justa, el despido arbitrario, el despido fraudulento y el despido nulo; y en estos tres últimos tipos de despido se puede solicitar una indemnización y/o la reposición del trabajador.

En el **capítulo II** desarrollaremos el derecho procesal laboral, dentro de este capítulo veremos el proceso laboral, sus principios y la comparecencia; finalmente trataremos sobre la casación en materia laboral dentro de este tema veremos las causales, los requisitos tanto de admisibilidad como de procedencia, lo referente a este capítulo es de importancia ya que nos permitirá tener conocimiento sobre como es el proceso en materia laboral hasta llegar a la Casación.

Lo descrito anteriormente, motivo a plantear **el problema de investigación** siguiente: ¿La evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016, Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, se enmarca dentro de las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación? Por tanto, para dar solución al problema antes descrito se determinó como **objetivo general** lo siguiente: Verificar que la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020, se enmarca dentro de las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación.

Cuando nos referimos a la **Metodología** que será usada en la investigación, deberemos tener presente que ésta se clasifica esencialmente en tipo y método de investigación, siendo la clasificación de la primera, según su enfoque es cualitativa, y según el área es de estudio de caso, y para el recojo de información se tendrá la sentencia emitida por la Sentencia Casatoria de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, por lo que se aplicara el muestreo por convivencia siendo una técnica de muestreo no aleatorio y no probabilístico, que será usada por la facilidad de acceso a la información que nos dirigirá a la observación y el análisis de contenido de la sentencia, por ello se usara el cuadro de comparación el cual contendrá los parámetros de medición, que previamente fue aprobado y validado por versados en materia de investigación con rigor científico.

La investigación tendrá su **justificación** en cuanto el fondo materia de

sentencia será un tema jurídico de interés relevante porque ha tenido que ser vista en una Casación para que a través de ella nos muestre algunos aspectos de la nulidad del despido que será necesario analizar y profundizar dicho tema para más adelante verificar si efectivamente dicha sentencia está acorde a la realidad jurídica. Y también tendrá dos finalidades donde la primera y más cercana será la de aportar un conocimiento jurídico a partir de la teoría concluyendo en la práctica, ya que la práctica es fundamental, como lo es el Principio de primacía de la realidad en el Derecho; y la segunda será contribuir a nuestra realidad social en una verdadera la administración de justicia

Como la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, será nuestro objeto de estudio deberemos tener presente que esta Corte Suprema no es una instancia pero resuelve en vía de apelación los procesos judiciales de las Cortes Superiores, y concretamente la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria mediante Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo N° 29-2015-SP-SC-PJ, tiene competencia “en materia laboral y de seguridad social seguidos contra entidades privadas, tramitados con arreglo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, que se encuentran pendientes de señalamiento de vista (para Calificación y Fondo)”. También veremos el Recurso de Casación Laboral como medio extraordinario de impugnación.

Luego de analizar el cumplimiento de las técnicas jurídicas, tales como la interpretación, integración y argumentación, el **resultado** que se obtuvo es que, en nuestro caso, las técnicas jurídicas de interpretación y argumentación se ha utilizado adecuadamente en la sentencia casatoria laboral, pero la integración no se ha

desarrollado en ninguno de sus aspectos. Por ende, se llegó a la **conclusión** que los resultados revelan la correcta aplicación de las técnicas jurídicas de interpretación y argumentación en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica; por ello se tiene que la decisión fue la siguiente: **Fundado** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, tecnología textil S.A.; en consecuencia, **casaron** la sentencia de vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis; y actuando en sede de instancia, **confirmaron** la sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que declaró **infundada** la demanda, con lo demás que contiene.

1.1. Problematización e importancia

En el país, dentro de nuestra sistematización jurisprudencial, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, ha emitido cuantiosas y variadas Casaciones Laborales, de esto nos damos cuenta fácilmente debido a la numeración de la casación, dichas Casaciones pueden ser declaradas fundadas o infundadas, nos tomaría mucho tiempo verificar cuales son mayoría además no es de importancia para nuestra investigación, pero lo que sí se puede apreciar en varias de la sentencias es que en su argumentación existen deficiencias en los fundamentos de hecho y de derecho, por ello podemos indicar que se vulnera el debido proceso, la debida motivación y otros derechos de carácter constitucional.

Así mismo, podemos aludir que, en las casaciones laborales, luego de una revisión, se visualiza que muchas de ellas también carecen de una adecuada aplicación de las técnicas jurídicas tales como la integración, la interpretación y la argumentación, que les sirven de fundamento.

Por lo anteriormente descrito, podemos expresar que nuestra investigación tiene considerable importancia ya que permitirá verificar el adecuado uso de las técnicas jurídicas por parte de los jueces supremos de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

1.2. Objeto de Estudio.

Nuestro objeto de estudio en concreto es la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, recabado de los archivos del Poder Judicial.

1.3. Pregunta Orientadora.

¿La evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, se enmarca dentro de las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación?

1.4. Objetivos del estudio:

a) Objetivo general.

Verificar que la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020, se enmarca dentro de las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación.

b) Objetivos específicos:

1.- Identificar y explicar las técnicas jurídicas de **interpretación** de la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020.

2.- Identificar y explicar las técnicas jurídicas de **integración** de la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020.

3.- Identificar y explicar las técnicas jurídicas de **argumentación** de la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020.

4.- Evaluar las técnicas de interpretación, integración y argumentación de la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020.

1.5. Justificación y relevancia de estudio.

Es conveniente realizar la presente investigación ya que los resultados obtenidos servirán de estudio complementario a los encargados de la administración de justicia desde el ámbito local, regional hasta el nacional, también será una herramienta para los usuarios como los abogados de la defensa privada y pública, y finalmente servirá a todo aquel que le interese el tema abordado como a estudiantes y profesionales de la carrera de derecho y otras afines.

La investigación al centrarse en el tema de nulidad de despido, abordara también temas afines como los principios del derecho laboral, contratos laborales, y específicamente el despido, que serán desarrollados teniendo en cuenta las diferentes fuentes que se tengan al alcance, proyectando que dicho desarrollo aportara nuevo conocimiento y/o conocimiento más específico.

Como toda investigación, la nuestra también tiene finalidades siendo la primera y más cercana la de aportar un conocimiento jurídico a partir de la teoría concluyendo en la práctica, ya que la práctica es fundamental, como lo es el Principio de primacía de la realidad en el Derecho; y la segunda contribuir a nuestra realidad social en una verdadera la administración de justicia.

El estudio de la presente investigación se justifica ya que el fondo materia de

sentencia es un tema jurídico de interés porque ha tenido que ser vista en una Casación para que a través de ella nos muestre algunos aspectos de la nulidad del despido que es necesario analizar y profundizar dicho tema para verificar si efectivamente dicha sentencia está acorde a la realidad jurídica.

Po lo mencionado en el párrafo anterior es menester concientizar a los encargados de administrar justicia, para que las resoluciones emitidas se encuentren fundamentadas en hecho y en derecho, acorde a las normas y a la realidad, también será necesario a analizar su estructura, verificar su orden lógico, a fin de que sean comprensibles no solo para operadores jurídicos sino para otros profesionales y la ciudadanía en general, haciéndolos accesibles para los que buscan justicia, que no siempre tienen formación académica orientada al ámbito jurídico, en conclusión para que el estado garantice la administración de justicia.

La metodología utilizada en nuestra investigación fue previamente analizada para verificar su pertinencia e idoneidad que será explicada y detallada en los siguientes puntos de la presente.

II. REFERENCIAL TEÓRICO - CONCEPTUAL

2.1. Referencial Conceptual.

Contrato de trabajo. Es el acuerdo que tienen de un lado el trabajador y su empleador, teniendo el primero el deber de cumplir las tareas y el segundo en retribución debe darle una remuneración. Aquí también se especifican los deberes, derechos y obligaciones e ambas partes.

Derecho Procesal Laboral. Es la parte de Derecho que se encarga del estudio de las normas, reglas jurídicas de carácter adjetivo en materia laboral, para mantener el orden jurídico entre el trabajador y su empleador.

Despido. Es aquel acto que produce la extinción de la relación jurídica laboral, de carácter unilateral que realiza el empleador, poniendo fin al contrato de trabajo.

Despido Fraudulento. Es aquel despido que se configura 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, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas” (...). (Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 976-2001-AA/TC)

Empleador. Es aquella persona natural o jurídica que contrata los servicios de uno o varios trabajadores para que realicen ciertas actividades a cambio de una remuneración, a través de un contrato laboral.

Falta Grave. Es aquella infracción que comete el trabajador en cuanto al incumplimiento de los deberes esenciales que nacen del contrato laboral, de tal manera que subsistencia de la relación jurídica laboral sea irrazonable.

Faltamiento de palabra. Es aquel enunciado proferido de manera insultante o calumniosa realizada por parte de un trabajador hacia otro o a su empleador, su representante, o su personal jerárquico; puede ser de manera verbal o escrita, entendiéndose con la intención de insultar, humillar, herir la dignidad, que produce falta de respeto.

Infracción Normativa. Es conceptualizada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria que a la letra señala, “la afectación a las normas

jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación”. (Casación Laboral N° 19856-2016 LIMA ESTE)

Injuria. Es aquel delito que consiste en lesionar, mediante una acción o expresión, la dignidad de una persona, afectando su reputación o su estima personal, al imputarle un hecho que perjudique lo antes mencionado.

Nulidad. Es aquella invalidez que nace del vicio de uno de los elementos o del incumplimiento de la normativa concreta del acto jurídico, que imposibilita que dicho acto produzca efectos jurídicos.

Principio de Razonabilidad. Es aquel principio:

(...) La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, esto “implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos (...). (Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 535-2009-PA /TC).

Recurso de Casación Laboral. Es un medio impugnatorio para poder anular y/o revocar la sentencia apelada, nuestro Código Procesal Civil en su artículo 384° refiere “El recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia”, las causales por las cuales se puede interponerse éste Recurso están en el artículo 34° de la Ley N° 29497 que a la letra señala “se sustenta en la infracción

normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República”.

Reposición al puesto laboral. Es aquella medida que tiene como finalidad extinguir los efectos jurídicos perjudiciales generados por un despido ilegal, que no se ajustó a la normativa vigente. Dicha medida debe encontrarse contenida en una Sentencia dictada por la autoridad competente para que produzca los efectos jurídicos deseados como que el trabajador vuelva a su puesto laboral en los términos en los que se encontrabas anterior al proceso.

Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria es una de las Salas Supremas perteneciente a la Corte Suprema de Justicia del Perú conoce los siguientes recursos: Las casaciones laborales tramitadas con arreglo a la Ley Procesal de Trabajo, recursos de nulidad laboral; así como quejas por denegatoria de recurso de casación, las casaciones previsionales, casaciones en proceso contencioso administrativo, apelaciones laborales, apelaciones previsionales, apelaciones de auto laboral, apelaciones de auto previsional; así como quejas, contiendas de competencia e inhibitorias que no sean de conocimiento de la Primera Sala.

Trabajador. Es aquella persona natural que de manera voluntaria realiza actividades, servicios a un empleador conforme a un contrato laboral.

2.2. Referencial Teórico.

2.2.1. Antecedentes.

INTERNACIONAL

I. Abarca (2020), en su investigación en Chile, titulada: “LA NULIDAD DEL

DESPIDO EN EL RECONOCIMIENTO JUDICIAL DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO CONTRATADOS A HONORARIOS”, cuyo **objetivo** fue realizar una revisión crítica de la aplicación de la nulidad del despido en el supuesto planteado, en el contexto nacional de los trabajadores a honorarios dentro del Estado, entendiendo su masiva utilización y escasa regulación legal, utilizando la **metodología** no experimental descriptiva, llego a las **conclusiones** siguientes:

1.- La dictación de la Ley 19.631, introdujo en el sistema jurídico laboral una institución de compleja naturaleza jurídica y de efectos que han suscitado diversas discusiones, de los cuales se derivan consecuencias muy concretas.

2.- En sede administrativa, la Contraloría General de la República ha optado por rechazar la declaración de la relación laboral de los trabajadores contratados a honorarios por el Estado, fundando sus razones en argumentos formales, respecto a la validez del contrato a honorario, por cuanto fue celebrado por la autorización del artículo 11 de la Ley 18.834 y el artículo 4° de la Ley N°18.883, no entrando al fondo del asunto, verificando la concurrencia de elementos que determinan la relación laboral.

3.- Sin embargo, parcialmente, el órgano contralor, a dispuesto la aplicación de cierta normativa laboral a propósito de la protección a la maternidad, contenida en el Título II del Código del Trabajo, lo que abre la posibilidad de que pueda en un futuro, determinar la aplicación de las disposiciones del código mencionado, al verificarse que la prestación de servicios del trabajador a honorarios, es realizada bajo un vínculo de subordinación y dependencia.

4.- La jurisprudencia pasó por tres etapas respecto al reconocimiento de la relación de

los trabajadores contratados a honorarios por el Estado, en general, y respecto a la aplicación de la nulidad del despido, en particular. Primero sostuvo una postura formalista al no reconocer la relación laboral encubierta por la contratación a honorario, luego la reconoció condenando al pago de todas las prestaciones laborales que correspondían, para finalmente, seguir reconociendo la relación laboral, pero rechazando la aplicación de la nulidad del despido.

5.- Aun a pretexto de que el tenor literal de la norma del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo es claro, se ha argumentado por la Corte Suprema la consulta de lo establecido por la Historia de la Ley 19.631. En este enfoque, se establece un requisito adicional a la sanción conocida como nulidad del despido, por cuanto se considera como presupuesto de su aplicación, que el empleador haya retenido y no enterado las cotizaciones previsional del trabajador.

6.- De esta forma, se desnaturaliza la norma, agregando requisitos o presupuestos no establecidos en la ley, sin contar que de la misma Historia de la Ley 19.631, se puede desprender un carácter tutelar general de las cotizaciones previsionales de los trabajadores.

7.- Por otro lado, entendiendo que las normas jurídicas regularan situaciones no previstas por el legislador, se debe tener a la interpretación de ésta, de forma integral dentro del sistema jurídico.

8.- Hay que tomar en cuenta también que la contratación a honorario en el sector público al momento de la dictación de la ley era excepcional, por lo que el fenómeno que se desarrolló con mayor magnitud, fue desconocido por los legisladores. El aumento y explosión de esta forma de contratación sucedió entonces con posterioridad a la dictación de la ley, por lo que difícilmente el legislador pudo prever dicha situación

a la hora de la dictación de la ley.

9.- En una parte de este trabajo, desarrollamos la argumentación de la Corte Suprema al disponer que la aplicación de la presunción de legalidad, sin referirse a los actos administrativos, hace rechazar la aplicación de la nulidad del despido, cuando se declara judicialmente la relación laboral entre un trabajador a honorario contratado por el Estado.

10.- Dimos revista del concepto de acto administrativo, contrato administrativo, y la relación de la presunción de legalidad con estos dos últimos, existiendo dudas respecto de la aplicabilidad de la presunción de legalidad de los contratos administrativos, ya que dicha presunción está establecida a propósito de los actos administrativos, entendiéndolos en el ejercicio de una potestad pública que no requiere la manifestación de voluntad del destinatario.

11.- Nos planteamos la interrogante acerca de la procedencia de la presunción de legalidad respecto de la contratación a honorarios en el que comparece el Estado, ya que expresamente esta forma de contratación se encuentra excluida de la regulación de los contratos administrativos, y por ende, de la aplicación supletoria del Derecho Público.

NACIONAL

I. Huanayque Condori Julio Cesar (2017), en su investigación en Perú, titulada: “ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS INTERPRETATIVOS DEL DESPIDO FRAUDULENTO EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA Y SU APLICACIÓN EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA”, cuyo **objetivo** fue demostrar la necesidad de un criterio interpretativo amplio de despido fraudulento que no se restrinja a las causas ejemplificativas del caso

Llanos Huasco y Precedente Baylon que permita la eficacia de una tutela reparadora en el proceso de nulidad de despido cuando se verifique la vulneración de un derecho fundamental en el procedimiento del despido, utilizando la **metodología** casuístico, dogmático y sistemático, llego a las **conclusiones** siguientes:

1. - La limitada forma de protección del artículo 34 del vigente T.U.O. de la L.P.C.L. para otorgar tutela restitutoria frente a un despido inconstitucional con vulneración de derechos fundamentales obligó al Tribunal Constitucional, mediante el caso Fetratel, STC 1124-2001-AA-TC, ha inaplicar dicho dispositivo legal, y mediante el caso Llanos, STC 976-2001-AA/TC, reforzar los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a prácticas empresariales abusivas mediante las cuales se extinguían unilateralmente la relación laboral, vaciando de contenido el derecho al trabajo, en su contenido esencial a la causa justa en el despido, y la adecuada protección contra el despido arbitrario.

2.- De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento.

3.- La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme

sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial que el Tribunal Constitucional, y en menor medida la Corte Suprema, han desarrollado al respecto.

4.- Se ha podido observar que algunos criterios de aplicación del despido fraudulento por parte de los juzgados laborales de la CSJA determinan como pretensión distinta a la reposición la nulidad, la invalidez o la inaplicación de la carta de despido, sin tomar en cuenta que los mismos constituyen categorías jurídicas utilizadas indistintamente por el Tribunal Constitucional para declarar ineficaz el despido fraudulento como también la Corte Suprema ha precisado para sustentar la pretensión de reposición de acuerdo al nuevo marco normativo procesal establecido en el artículo 2.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los principios procesales que en el mismo subyacen.

5.- Los juzgados laborales han considerado los supuestos establecidos en el caso Llanos para aplicar el despido fraudulento cuando se imputa hechos notoriamente inexistentes, “falsos” (rectius, “información falsa”) o imaginarios; ii) se atribuye una falta no prevista legalmente; iii) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; o iv) mediante la “fabricación de pruebas. No obstante, el Tribunal Constitucional, también ha aplicado el despido fraudulento cuando se produce un vicio de tipicidad (causalidad); o se produce la lesión al principio de tipicidad sancionatoria, debido proceso sustantivo, principio de inmediatez, non bis in ídem, y otros supuestos que, no tienen una aplicación uniforme, y que bajo algunos criterios interpretativos de los juzgados y salas laborales, se restringe su aplicación a través de la tutela resarcitoria y solo bajo la categoría de “despido arbitrario”, pese a la comprobación de la lesión de

los derechos fundamentales del trabajador como el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario.

6.- Asimismo, casi el 90% de las sentencias de los juzgados y sentencias de vista de las salas laborales, no se ha justificado o hecho mención alguna de la aplicación del despido fraudulento mediante su características establecidas por el Tribunal (ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales por parte del empleador); y tampoco se han verificado si el supuesto del despido fraudulento impugnado se ha realizado sin causa justa de despido, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgado, o hechos no constitutivos de causa justa conforme a ley, conforme a lo establecido por el Tribunal en la STC 0976-2001-AA/TC.

7.- A consecuencia de lo anterior, en los expedientes judiciales seguidos por algunos juzgados y salas laborales de la CSJA, donde se ha solicitado la tutela restitutoria mediante el despido fraudulento, se han aplicado de forma indebida los supuestos de despido fraudulento por “hechos inexistentes”, “hechos falsos” (rectius, información falsa), o “mediante fabricación de pruebas” para incluir aquellos casos donde se produce un vicio de tipicidad sancionatoria (la conducta no califica como falta grave, pero sí existen los hechos); o finalmente en todos aquellos casos donde no se ha llegado a demostrar la falta grave, este último criterio a su vez es contradictorio con otros pronunciamiento donde se reduce su protección a la indemnización legal, diferenciándolos como “injustificados o arbitrarios” bajo el art. 34 del T.U.O. de la L.P.C.L, por falta de demostración de la falta grave, generando con estos criterios mayor inseguridad jurídica tanto para los empleadores como trabajadores.

8.- Algunos criterios jurisprudenciales del Tribunal han contribuido en esta confusión

conceptual del despido fraudulento, al aplicar de forma indistinta las categorías de despido fraudulento como incausado, sobretodo en hechos que habían sido resueltos en una larga jurisprudencia bajo este último (sobre todo cuando se produce la desnaturalización de la relación laboral); sin embargo, también es importante que la errada calificación en el tipo de despido por parte del trabajador no ha sido impedimento para la jurisprudencia constitucional este obligado a otorgar la tutela restitutoria conforme al deber especial de protección de los derechos fundamentales, celeridad procesal, pro homine y la tutela efectiva de los procesos constitucionales.

9.- Por otro lado, la Corte Suprema, ha variado su jurisprudencia estableciendo criterios restringidos en la aplicación del despido fraudulento generando procesos nulificantes y dilatorios a la tutela restitutoria o resarcitoria solicitada por el trabajador y en algunos casos, cuando resuelve en sede de instancia, dejando sin opción a la reposición o indemnización al trabajador a causa de la forma en como se ha calificado su despido, pero que bajo criterio del juez debe haberse impugnado mediante otra categoría jurídica; o por considerar que el despido fraudulento no se produce en el supuesto invocado por el trabajador como el debido proceso sustantivo, pese a la comprobación de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador por las instancias inferiores, aspecto que es contrario a la jurisprudencia constitucional, los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral (prevalencia del fondo sobre la forma, pro actione, pro operario) y la aplicación del principio iura novit cura y suplencia de queja conforme a lo reconocido en el Pleno Jurisdiccional Nacional Tacna – 2014.

10. Conforme a lo anterior se ha llegado a demostrar que la adopción de criterios interpretativos en la aplicación del despido fraudulento que se encuentran limitados

solamente a los supuestos establecidos en el caso Llanos, sin tener en consideración el escenario jurisprudencial desarrollado posteriormente por el Tribunal Constitucional, no es suficiente para otorgar una adecuada tutela reparadora cuando se produce un despido con vulneración los derechos fundamentales del trabajador, por lo contrario, se requiere de la adopción de un criterio interpretativo amplio, que reconozca las características del despido fraudulento, los criterios jurisprudenciales en los cuales se ha extendido la aplicación del mismo, y sobre todo, los fundamentos esenciales establecidos tanto en el caso Fetratel como en el caso Llanos, para otorgar un adecuada protección contra el despido arbitrario, no vaciar de contenido la causa justa como contenido esencial del derecho al trabajo, y mantener vigente la proscripción de la arbitrariedad y el abuso del derecho por parte del empleador. Lo contrario significaría convalidar un ejercicio abusivo de las facultades del empleador y la generación de procesos ineficaces, abdicando con ello, su labor de primer guardián de la Constitución.

II. Morón Sánchez Wilder Joubert (2017), en su investigación en Perú, titulada: “*La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado*”, cuyo **objetivo** fue analizar los fundamentos que sustentan esta nueva postura adoptada por la Corte Suprema y se confrontará con los argumentos que defendían la postura de otorgar la indemnización por despido arbitrario cuando se le retira la confianza a un trabajador que ingresa directamente al trabajo para ostentar dicho cargo, utilizando la **metodología** no experimental explicativo, llego a la **conclusión** siguiente:

1.- Consideramos que el trabajador de confianza en el Sector Privado, debe tener la misma protección frente a la voluntad extintiva unilateral del empleador, que un

trabajador ordinario, debiéndose procurar su estabilidad laboral relativa, pues los instrumentos legales no validan al retiro de confianza como una causal de extinción de contrato de trabajo, ni tampoco está configurado como una causa justa de despido, al ser una causal subjetiva; por lo que urge efectuar una reforma inmediata que regule claramente la procedencia del despido para esta categoría de trabajadores en el sector privado. En el caso de los trabajadores de confianza del Sector Público, debo indicar que estos trabajadores, por disposición constitucional, no se encuentran comprendidos dentro de la carrera administrativa, motivo por el cual, su estabilidad laboral dependerá del grado de confianza que exista entre este trabajador y el funcionario que lo designó. Considero que la diferencia entre el trabajador de confianza del sector privado, y el del sector público radica en la finalidad de la prestación que brindan, pues mientras que la finalidad de la prestación del trabajador de confianza del sector público está orientado a un fin económico a favor de uno o un grupo de personas que conforman la figura del empleador privado, en el caso del servidor de confianza del Sector Público, su prestación tiene como finalidad el bienestar común, no a favor de un grupo de ciudadanos o de un solo individuo, sino que su prestación va dirigida al interés público, motivo por el cual, si bien se busca incluir las defensas propias del derecho laboral, en contraposición a la postura monista del derecho administrativo en el cual la relación laboral estaba sujeta a la discrecionalidad del estado en su condición de empleador, también es importante diferenciar aquellos cargos públicos de libre designación que por su propia naturaleza dependen mucho de la confianza subjetiva del funcionario encargado de designarlo.

LOCAL

I. Vargas (2015), en su investigación en Perú, titulada: *“CONTRATACIÓN*

DE OBREROS EN REGIMENES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA”, cuyo **objetivo** fue Determinar qué factores influyen para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta, utilizando la **metodología** transversal descriptivo, llego a las siguientes **conclusiones**:

1.- En la Municipalidad Provincial de Huanta existen gran número de obreros que según las labores que realizan están ubicadas en las áreas de Limpieza Pública, Serenazgo, Conductores de vehículos, Guardianes, Policías Municipales, Jardineros y Matarifes (obrerros del Camal Municipal). Los servicios públicos de Limpieza Publica (32,6%) y Serenazgo (14, 1 %) aglomeran una mayor cantidad de obreros, seguido de los conductores (13%), guardianes (12%), policías municipales (10,9%), jardineros (9,8%) y trabajadores del Camal Municipal (7,6%).

2.- La distribución de los obreros según su régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta refleja un 33,70% bajo el régimen laboral público normado por el Decreto Legislativo N° 276, un 30,43% bajo el régimen laboral de la actividad privada normado por el Decreto Legislativo N° 728, un 29,35% bajo la figura de Locación de Servicios y un 6,52% bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios. Tan solo un 30,43% de los obreros están contratados bajo su propio régimen de la actividad privada.

3.- La modalidad de contrata del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta tiene un 31,5% sujeto a contrato con plazo indeterminado (dentro de ello están todos los obreros contratados bajo ef régimen de la actividad privada previsto por el Decreto Legislativo N° 728 y el 68,5% están sujetos a contrato a plazo fijo lo que hace que su situación sea inestable.

4.- El nivel de instrucción de los obreros de la Municipalidad Provincial de Huanta nos muestra que el 7,6% no tiene grado de instrucción, el 27,2% tiene secundaria completa, el 19,6% tiene secundaria incompleta, el 23,9% cuenta con primaria incompleta, el 14,1% cuenta con primaria incompleta, el 4,3% cuenta con nivel técnico y el 3,3% con nivel universitario. En general el nivel de instrucción de los obreros municipales es bajísimo para poder entender sobre su situación laboral. Sobre su condición de obrero el 92,4% se considera obrero frente al 7,6% que no cree ser obrero. Sobre el nivel de conocimiento de sus derechos laborales el 53,3% cree conocer sus derechos, frente al 46,7% que no conoce. Sobre su régimen laboral el 59,8% desconoce su régimen laboral frente al 40,2% que no sabe de su régimen laboral.

5.- En cuanto al reclamo sobre sus derechos laborales que han ejercido los obreros se tiene que el 48% nunca ha reclamado, el 28% si lo hizo y el 19,6% lo hizo algunas veces. El 58,3% de los obreros manifiesta que nunca hizo su reclamo porque teme al despido u otra represalia. El 37,5% indica que se debe a que no conoce sus derechos y el 4,2% no le interesa sus derechos. En lo que concierne a la inducción que corresponde al empleador el 68,5% de los obreros manifiesta que al momento de empezar a laborar no han recibido la inducción, solo el 31,5% refiere haber recibido la inducción. Por último el 76,1% de los obreros refiere que la Municipalidad Provincial de Huanta no viene reconociendo sus derechos laborales, el 10,9% si afirma que se les viene reconociendo y el 13% desconoce al respecto.

6.- En cuanto al nivel de sensibilización y capacitación de los obreros de la Municipalidad Provincial de Huanta el 85,9% indica no haber recibido capacitación en materia de derechos laborales, el 6,5% refiere haber recibido y el 7,6% manifiesta a veces. Por otro lado el 98,9% de los obreros desea recibir conocimiento sobre sus

derechos laborales y el 1,1% indica desconocer al respecto.

7.- Respecto a la información proporcionado por los empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta el 92,1% indica que en efecto a los obreros se viene contratando bajo distintos regímenes laborales y, el 68,4% indica que el área de Logística se encarga de contratar bajo la modalidad de locación de servicios.

8.- Sobre los principales factores que inciden para la contratación de obreros en distintos regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta los funcionarios y empleados indican lo siguiente; el 65,8% atribuye a la falta de disponibilidad presupuesta!, el 44,7% atribuye a la inexistencia de los documentos de gestión, el 28,9% atribuye al desconocimiento de las normas por parte de las autoridades municipales, el 23,7% atribuye a las prohibiciones normativas en materia presupuesta! y a la falta de la voluntad política de las autoridades municipales, el 18,4% atribuye al desconocimiento de los derechos por parte del obrero..

9.- En cuanto a la eficiencia, austeridad y racionalidad en la administración de la Municipalidad Provincial de Huanta los empleados y funcionarios indican lo siguiente; el 47,4% indica que no hay eficiencia en la generación de los recursos propios, el 52,6% indica que no hay eficiencia en la administración de los servicios públicos, el 65,8% indica que no se aplica las medidas de austeridad y racionalidad del gasto publico, el 31,6% indica que algunos servicios públicos se subvencionan y el 26,3% indica que la administración municipal no se maneja bajo el enfoque gerencial.

TABLA N° 06.

10.- En cuanto a las capacitaciones en materia de personal de la Municipalidad Provincial de Huanta los empleados y funcionarios indican lo siguiente; el 81 ,6% indica que la entidad municipal no capacita a su personal, el 71,1% indica que carecen

del Plan Anual de Capacitaciones.

11.- En cuanto al Cuadro de Asignación de Personal-CAP y Presupuesto Analítico de Personal-PAP de la Municipalidad Provincial de Huanta los empleados y funcionarios indican lo siguiente; el 78,9% refiere que se cuenta con el Cuadro de Asignación de Personal, el 31,6% refiere que dicho documento de gestión data del año 2008, el 50% indica que no existe disponibilidad presupuesta! para asignar el presupuesto para las plazas previstas en el Cuadro de Asignación de Personal y el 52,6% refiere que no se cuenta con el Presupuesto Analítico de Personal para el año 2015.

12.- En cuanto a la política normativa laboral como factor que incide en la contratación atípica de los obreros, podemos decir que a la fecha existen 04 regímenes laborales; el Decreto Legislativo N° 276-regimen laboral público, el Decreto Legislativo N° 728-regimen laboral de la actividad privada, el Contrato Administrativo de Servicios-GAS y el Régimen del Servicio Civil. Estos regímenes laborales permiten que los empleadores estatales como el caso de la Municipalidad Provincial de Huanta a recurrir para contratar a los obreros indistintamente en el régimen laboral público, régimen laboral de la actividad privada y bajo el Contrato Administrativo de Servicios, porque no existen prohibición y sanción para realizar dicha forma de contratación impropia, a pesar que existen pronunciamientos de parte del Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Trabajo y SERVIR que al unísono manifiestan que el régimen laboral del obrero municipal se adscribe a la actividad privada.

13.- En cuanto a la capacidad presupuesta! como factor que incide en la contratación impropia de los obreros de la Municipalidad Provincial de Huanta, se evidencia del Informe N° 399-2014-MPH/SGA-U.R.H, mediante el cual se propuso aprobar el Presupuesto Analítico de Personal 2014 en base a las plazas del Cuadro de Asignación

de Personal, que asciende al monto de S/. 3'642,750.55 el cual constituye el 49,47% del presupuesto asignado para Gastos Corrientes quedando solo el 50,53% que equivale a S/. 3'720, 167.25 para asumir las demás necesidades de la institución para su operatividad. Dicha acción administrativa no prosperó por la limitación presupuestal.

CAPITULO I

2.2.2. EL CONTRATO DE TRABAJO

Base Legal:

- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- D.S N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Alonso Olea dice sobre el contrato laboral que: "... es el que liga al trabajador que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario".

Entonces, por definición propia; El contrato de trabajo es un acuerdo entre partes, empleador – trabajador, en donde el trabajador se compromete a realizar labores encomendadas y descritas, en forma personal, bajo las órdenes del empleador, a cambio de una contraprestación económica acordada por la misma. Además, en este contrato, se deberá establecer las condiciones de la ejecución de tareas que deberá realizar el trabajador, asimismo este contrato, genera derechos y deberes de ambas partes.

- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (D.S N°

003.97-TR).

- Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario (Ley N° 29497).

El objetivo de todo contrato de trabajo, es la prestación de servicios de parte del trabajador hacia el empleador pudiendo ser materiales o intelectuales, siempre respetando los principios de Orden Público y las Buenas Costumbres.

Mario de la Cueva sobre el contrato de trabajo dice: “sigue siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón eminente de que es la que determina la aplicación del derecho del trabajo”. (1949, p. 473)

2.2.2.1. Elementos

Por disposiciones legales vigentes y para establecer una relación laboral empleador – trabajador, necesariamente deben existir tres elementos esenciales: Prestación personal de servicio, subordinado o dependencia y un monto determinado por concepto de remuneración.

A) Principales.

- 1) La prestación personal de un servicio

El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios a favor del empleador, su propia actividad, es decir, de manera personal, como persona natural la que por ninguna razón puede ser realizada o delegada otra persona, así como ser ayudado por un tercero.

- 2) La dependencia o subordinación

En una relación laboral se establece un vínculo de sujeción entre el

empleador y el trabajador, de este elemento deriva el poder de dirección que le faculta al empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador usando sanos criterios de razonabilidad, es muy importante tener en cuenta este elemento, por cuanto es base principal para poder diferenciar un contrato de trabajo de un contrato de locación de servicios, en ésta última el prestador ejecuta sus servicios de forma independiente sin recibir órdenes de nadie o sea es autónomo.

3) La remuneración

Es el monto completo que recibe el trabajador en contraprestación a sus servicios prestados, estas pueden ser en dinero efectivo o en especie, siempre en cuando estos conceptos sean de libre disposición a favor del trabajador.

Estos tres elementos deben de existir en un contrato de trabajo para establecer fehacientemente una relación laboral empleador – trabajador.

B) Accesorios

1) Exclusividad

Nuestra Legislación Laboral privada reconoce el principio de autonomía, debido a esto el empleador y el trabajador pueden celebrar pactos que crean convenientes para el desarrollo de sus actividades, estos pueden ser al principio y/o durante el desarrollo de la misma. En este caso tenemos el Pacto de Exclusividad por medio del cual el trabajador se compromete u obliga a no prestar sus servicios personales en ningún otro

régimen de subordinación o en forma autónoma, tampoco puede realizar actividades por cuenta propia, todo esto a cambio de una retribución económica que compense esta exclusividad, si el trabajador no cumple este pacto, pierde el derecho a la compensación económica. Para que este pacto tenga efecto real y efectivo, necesariamente debe constar en el contrato de trabajo y ser suscritas por ambas partes en señal de aceptación.

2) Profesionalidad

Cuando el objeto del contrato de trabajo es la contratación de un personal especial para una función específica, la profesionalidad es la condición indispensable e inherente al trabajador en consideración a su propia capacidad, la misma que permitirá su efectividad en forma autónoma o subordinada, se puede definir como elemento particular de un contrato de trabajo en la que se prescribe como condición indispensable para la validez del contrato y su subsistencia del mismo, el trabajador debe reunir las condiciones técnica exigidas para la prestación del servicio y este vive trabajando para su empleador prestando su actividad profesional a cambio de una remuneración.

3) Prestación del trabajo en un espacio determinado proporcionado o señalado por el empleador

Es un elemento de una relación laboral, cuando el trabajo se desarrolle en un espacio del centro de trabajo proporcionado por el empleador que contrató sus servicios, permite identificar al contrato como uno típico o

común, cumpliendo dos funciones, el primero para presumir que existe vínculo laboral empleador – trabajador y la segunda que adquiere sus beneficios laborales de acuerdo a nuestra legislación, aplicando la presunción o primacía de la realidad, en la cual se especifica que en toda prestación de servicios pagados y en condición de subordinación, cuando no exista un contrato por escrito, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado.

2.2.2.2. Características

A) Consensual.

Un contrato de trabajo adquiere la condición de consensual, cuando éste se perfecciona por la propia voluntad del empleador y trabajador quienes manifiestan su consentimiento y acuerdos para la prestación de servicios, es necesario aclarar que este consentimiento no puede darse por sobrentendido o darse valor por omisión, sino, que se debe manifestar en forma estricta y especificar en el contrato de trabajo.

B) Oneroso

La simple terminología de “oneroso”, pareciera un costo adicional o gasto extra, sin embargo, en un contrato de trabajo, debe dejarse escrito en forma explícita, el monto que se le debe pagar al trabajador en forma mensual, en contraprestación por los servicios para los cuales se le está contratando.

C) Sinalagmático

Un contrato de trabajo es sinalagmático o bilateral, se refiere al

resultado de los acuerdos prescritos en el mismo, ya que genera obligaciones del empleador y trabajador que los firman, a cumplir su obligación recíprocamente de cumplir cada uno de ellos directamente relacionados con las que asume el otro.

D) Personal

Característica esencial, por cuanto la labor que presta el trabajador al empleador debe ser en forma personal, por sí mismo, no pudiendo delegar su trabajo a terceros, tampoco poderse hacer ayudar por otros.

E) Subordinado

En toda relación empleador trabajador, la labor que realiza el trabajador es en función subordinada, cumpliendo las directivas y sujetas a las órdenes del empleador.

2.2.2.3. Sujetos

A) Trabajador

En un contrato de trabajo, existen dos sujetos, siendo uno de ellos el trabajador, que siempre es una persona natural, que presta sus servicios de manera personal, subordinada y a cambio de una retribución en contraprestación a sus servicios prestados.

B) Empleador

Es la persona que contrata los servicios de un trabajador, el empleador puede ser una persona natural persona jurídica, entidad. Asociativa, patrimonio autónomo, entidad pública o privada.

1) Facultades

En la contratación de un trabajador para la prestación de sus servicios en las actividades de la empresa, el empleador tiene la facultad directriz diferentes, las mismas que se encuentran debidamente establecidas en los límites y condiciones fijadas por las disposiciones legales vigentes, estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los estatutos, el reglamento interno; todas éstas al estricto cumplimiento de las exigencias suscritas y aceptadas con las organizaciones sindicales y estando al respeto de la dignidad del trabajador, respetando sus derechos laborales, patrimoniales sin hacer abuso del derecho.

➤ De dirección

Inherente al empleador, quién ejecuta la misma con carácter funcional, de acuerdo a los fines de la empresa, a lo que exige la producción, todo esto sin perjuicio de preservar y poder mejorar los derechos personales del trabajador, éste usa las facultades suficientes para organizar la empresa en forma técnica, económica de explotación o establecimiento.

➤ De fiscalización

El empleador tiene la facultad de fiscalización, de diferentes formas con respecto al trabajador, para el fiel cumplimiento de las asignaciones realizadas, estas pueden ser de desenvolvimiento, cumplimiento, producción, puntualidad y todas aquellas, sin vulnerar los derechos del trabajador.

➤ Disciplinarias

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias acorde a las faltas o incumplimientos probados al trabajador, esta facultad se encuentra establecida en las disposiciones legales vigentes teniendo como base principal los principios de razonabilidad y funcionalidad. Es la posibilidad del empleador de aplicar sanciones al trabajador por sus incumplimientos, siendo éstas las principales:

○ Amonestación

Cuando el trabajador, cometa una falta leve o incumpla sus funciones a las cuales fue contratado, o a criterio del empleador, éste aplica una sanción denominada amonestación, la misma que puede ser verbal o escrita.

○ Suspensión

Cuando la falta ocasionada por el trabajador o el incumplimiento lo amerite, el empleador puede sancionar al trabajador con la suspensión de sus labores sin goce de haber, esta

puede ser desde un día hasta lo que considere correcto el empleador, debiendo ser en forma estrictamente proporcional a la falta cometida.

- Despido

Esta facultad se encuentra prescrita en nuestra legislación laboral vigente, las mismas que en su articulado especifica cuáles son las faltas graves que ameritan un despido laboral, es preciso destacar que para la valides de este despido, se deben seguir el debido procedimiento, para no vulnera el derecho a la defensa del trabajador y que, a las finales, se considere como despido nulo

- Principios que rigen la facultad disciplinaria

Son las prescritas en nuestra legislación laboral vigente, estas deberán ser aplicadas en forma irrestricta por el empleador, la no observación de las mismas, pueden determinar en la invalidez de la sanción impuesta al trabajador o la extinción, detallando las siguientes:

- Inmediatez

Cuando se tenga conocimiento de la falta efectuada por el trabajador, el empleador tiene hasta treinta días naturales para aplicar la sanción que le corresponda, pasado este periodo, se extingue la facultad sancionadora, debiéndose

entender que el empleador ha perdonado la falta cometida por el trabajador.

- Proporcionalidad

Toda sanción impuesta al trabajador, deberá ser de manera proporcional a la falta cometida, no se puede abusar de la facultad sancionadora del empleador, al no observa este principio, por cuanto en la revisión de la sanción, pudiera encontrarse no proporcional y declararse nula.

- Razonabilidad

Este principio es inherente al derecho y a la falta cometida por el trabajador, la sanción debe ser razonable a la causa o falta, no se puede aplicar sanciones que rebasen este principio.

- Nom bis in ídem

No se puede o no es posible aplicar doble sanción por una misma falta cometida, la sanción se aplica por la graduación más alta de acuerdo a la falta determinada y si ya fue sancionada, no se le puede castigar otra vez por lo mismo.

2.2.2.4. Presupuestos de validez

La doctrina jurídica menciona que los presupuestos de validez son elementos extrínsecos del contrato, por tanto, han de concurrir antes de su celebración. Dichos

presupuestos son los siguientes: el primero es referente al sujeto, el segundo se trata de la capacidad; el tercero es el objeto del contrato, el cuarto se refiere a la idoneidad, y el quinto es la legitimación se refiere a la relación que tienen el sujeto respecto del objeto.

A) Agente capaz

El contrato de trabajo solo lo pueden celebrar personas con capacidad jurídica para ser más específicos nos referimos a las personas que en virtud de las normas pueden ejercitar sus derechos, tener obligaciones y realizar actos jurídicos como la celebración de contratos.

B) Objeto física y jurídicamente posible

Dentro del contrato laboral existe un objeto que debe ser determinado o determinable, donde se debe señalar al menos la categoría profesional, ya que no se podría determinar de manera precisa la cantidad de la labor, dicha determinación debe ser lo más claro posible con la finalidad de no acarrear problemas luego de su celebración,

C) Fin lícito

Dicha licitud se refiere a que el objeto del contrato no debe transgredir las normas jurídicas, el orden público o las buenas costumbres establecidas en materia laboral que son de carácter general y de cumplimiento obligatorio, lo que no implica que no se pueda negociar adecuadamente.

2.2.2.5. Tipos de contratos

A) Contrato a plazo indeterminado

Este tipo de contrato es aquel que tiene fecha cierta de inicio de labores, pero no indica fecha para la complicación de las mismas, por tanto, dicho contrato no se extingue por culminación sino por otras causas justificadas, en cuanto a la forma puede ser verbal o escrita y no se exige su registro en Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

B) Contrato a plazo determinado o sujetos a modalidad

Contrario sensu al contrato anterior esta clase de contrato si tienen fecha de culminación de labores y también de inicio de labores, por tanto, se les conoce también como contratos temporales o a plazo fijo que se extinguen en la fecha de culminación de labores, en cuanto a la forma esta clase de contratos deben ser celebrados necesariamente por escrito.

C) Contrato a tiempo parcial

Esta clase de contrato como su denominación lo expresa es a tiempo parcial para aquellos casos en los que la jornada laboral puede ser divisible en seis o cinco días siendo el mínimo de horas diarias cuatro, la forma de este tipo de contratos es que debe estar por escrito, ya que debe registrarse en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.2.2.6. El rol del estado

El estado tiene un rol importante en los contratos laborales, que si bien es cierto no es parte de dicho contrato, si realiza acciones de importancia como la de regular las relaciones jurídico laborales en pro de la sociedad, la de fiscalizar, y desarrollar el bienestar del trabajador y del empleador. Por lo antes mencionado se dice que en el contrato laboral existe una relación tripartita.

2.2.2.7. El periodo de prueba

Este periodo de prueba se desarrolla durante los primeros tres meses de labores se distingue puesto que durante este periodo cualquiera de las partes puede dar por concluida la relación laboral, sin la necesidad de dar un preaviso, alegar causa alguna. Luego de este periodo el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido de forma arbitraria.

2.2.2.8. La desnaturalización

Cualquier tipo de contrato se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta.

➤ Doctrina Jurisprudencial

El Tribunal Constitucional, durante más de una década, ha tenido una posición de protección a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, específicamente en los supuestos que contempla el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. En la mayoría de los casos, al reconocer la situación de desnaturalización de los contratos de trabajo a modalidad, estos se convertían en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Es decir, se analizaba la estabilidad de salida.

➤ Supuestos de desnaturalización del contrato de trabajo

No haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación.

El Tribunal Constitucional, en diversas sentencias, considera un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo a modalidad, el no

haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, así tenemos los siguientes:

Expediente N° 3683—2012-AA/TC

Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

Expediente N° 4598—2008-AA/TC

Respecto al contrato de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar (..) se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.

Expediente N° 1874—2002-AA/TC

(..) por otro lado, en los contratos no se ha cumplido con consignar las causas determinantes de la contratación, todo lo cual

otorga convicción a este Colegiado de que la institución simuló necesidades temporales para suscribir contratos de trabajo sujetos a modalidad, con el fin de evadir las normas laborales que obligaban a una contratación por tiempo indeterminado.

El Tribunal ha sido claro y preciso en el sentido de que necesariamente se debe cumplir con las formalidades de los contratos de trabajo bajo modalidad, conforme al artículo 72° del Decreto Supremo 003-97-TR.

Sanguinetti Raymond, refiriéndose a las formalidades de la contratación temporal indica: “Opera como garantías frente a un uso fraudulento de las modalidades contractuales (...) desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal (...)”.

Los hechos que justifican, motivan, la contratación temporal; deben ser consignados por el empleador en el contrato de trabajo sujeto a modalidad, si ello no se da, es un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo.

La posición del Tribunal obedece al principio de causalidad que regula la norma para contratar de forma temporal, en ese caso se debe analizar cada caso en concreto.

2.2.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato significa el fin de la relación jurídica laboral entre los sujetos del contrato laboral, puede darse por mutuo acuerdo o de forma unilateral, dependiendo de las causas que generan la extinción, como pueden ser las siguientes: mutuo acuerdo, las señaladas en el contrato, término del contrato, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o invalidez del trabajador; por

voluntad del trabajador y despido por causas justificadas legalmente.

2.2.4. EL DESPIDO

2.2.4.1. Concepto

Es un acto unilateral del empleador mediante el cual se extingue la relación jurídico laboral por causas justificadas legalmente, se encuentra fundamentado en las facultades del empleador, específicamente en su facultad disciplinaria. Este no es un acto absoluto ya que se deben tener causas justificadas y que se encuentren en el marco legal vigente, siendo la ley el límite del empleador para ejercer esta facultad. Las causales de despido se encuentran en la Ley laboral.

2.2.4.2. Caracteres

Montoya Melgar en el libro de Blancas señala que los caracteres del despido son los siguientes:

- a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato. (Blancas, 2013, pp. 65-66)

2.2.4.3. Despido por Causa Justa

Este despido hace referencia a las causas recogidas en la ley mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

A) Relacionadas con la capacidad del trabajador

1) Falta grave

La falta grave se conceptualiza como una infracción que comete el trabajador violando los deberes esenciales que emanan del contrato laboral, esta infracción se refiere a la conducta inadecuada que puede tener un trabajador, por tanto, se debe tener presente cual es esa conducta inadecuada por ello la ley recoge las siguientes:

- Los actos de violencia
- grave indisciplina
- injuria
- faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores.

2) Condena Penal por delito doloso

Mediante esta causal como su nombre lo expresa, el trabajador puede ser despedido por ser sentenciado condenatoriamente por un delito doloso, sin mayor alcance de dichos delitos, entonces se entiende que puede ser por cualquier delito que fue realizado con intención.

3) Inhabilitación del trabajador

Esta causal nos hace referencia a que el trabajador que se encuentre inhabilitado puede ser despedido, sin mencionar que dicha inhabilitación provenga de una autoridad administrativa o judicial, por tanto, se entiende que pueden ser ambos.

B) Relacionadas con la conducta del trabajador

1) Detrimento de la capacidad física o mental

Esta causal nos menciona que el deterioro de las capacidades físicas o mentales del trabajador que ocurren luego de la celebración y ejecución del contrato laboral, es causal justa de despido.

2) Rendimiento deficiente

Cuando un trabajador deja de tener ciertas aptitudes relacionadas a la realización de las actividades laborales para el que fue contratado, como el rendimiento deficiente en comparación a su desempeño anterior o en relación con otros trabajadores de su misma categoría o cargo, entonces esta puede ser causal de despido.

3) Negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico

El empleador tiene la obligación de mantener la salud de sus trabajadores, por ello solicita a todos sus trabajadores para que se realicen exámenes médicos al momento de ingresar a laborar o luego de un periodo, y el trabajador que se niegue sin causa justificada a realizarse dichos exámenes puede ser despido.

2.2.4.4. Despido fraudulento

Esta clase de despido se encuentra recogido en la Sentencia del Tribunal Constitucional que señala:

Se produce el denominado despido fraudulento, 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, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. (Expediente N° 0628-2001-AA/TC)

2.2.4.5. Despido Nulo

Esta clase de despido se encuentra recogido en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 728, que nos muestra cinco motivos donde el despido es nulo, y concluye en “lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”

2.2.4.6. Procedimiento del despido

Este procedimiento se encuentra en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 que señala:

Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

CAPITULO II

2.2.5. DERECHO PROCESAL LABORAL

Es la parte de Derecho que se encarga del estudio de las normas, reglas jurídicas de carácter adjetivo en materia laboral, para mantener el orden jurídico entre el trabajador y su empleador.

2.2.6. EL PROCESO LABORAL

El proceso laboral peruano esta normado mediante Ley N° 29497 “Nueva ley Procesal del trabajo” dentro del proceso en materia laboral existen diversos tipos como:

- Proceso ordinario laboral
- Proceso abreviado laboral
- Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos
- Proceso cautelar
- Proceso de Ejecución

2.2.6.1. Principios

Los principios del proceso laboral se encuentran recogidos en el Artículo I de la Nueva ley Procesal del trabajo y son: a) Inmediación, b) Oralidad, c) Concentración, d) Celeridad, e) Economía procesal y f) Veracidad

2.2.6.2. Comparecencia al proceso

En el proceso laboral comparecen tanto el trabajador como el empleador, también lo pueden hacer los sindicatos de trabajadores.

2.2.7. LA CASACIÓN EN MATERIA LABORAL

2.2.7.1. Causales

Las causales del recurso de casación se encuentran en la Ley N° 29497 “Nueva ley Procesal del trabajo”, en su artículo 34° que a la letra señala “se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la

resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República”, que es similar a las causales de la casación en materia civil.

2.2.7.2. Requisitos de admisibilidad.

Los requisitos de admisibilidad se encuentran en el artículo 35° del mismo cuerpo normativo señalado anteriormente y nos mencionan cuatro supuestos para interponer dicho recurso.

2.2.7.3. Requisitos de Procedencia

Estos requisitos de procedencia se encuentran prescritos en el artículo 36° de la Ley N° 29497 que nos señalan 4 requisitos para la procedencia de este recurso, siendo el de mayor importancia el cuarto que nos dice “Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. (...)”

2.2.8. Técnicas Jurídicas

2.2.8.1. Concepto de Técnica Jurídica

Para conceptualizar el término “técnica jurídica” primero citaremos al maestro García Máynez que sostiene acertadamente acerca de la técnica jurídica que es “el arte de la interpretación y aplicación de los preceptos del derecho vigente”. (1967, p. 129). De ahí podemos decir que es un instrumento para poder solucionar conflictos que proceden debido a la aplicación de las normas que componen un sistema jurídico.

2.2.8.2. Técnica de Integración.

Para tener claro que es la técnica de integración, definiremos a la integración en palabras de Grisel Galiano:

la solución ante las lagunas jurídicas es la integración, y hay lugar a ella cuando el operador jurídico, ante la ausencia de un precepto que regule el caso, o este sea oscuro, tiene que hacer uso de una serie de elementos que se pueden encontrar dentro o fuera del cuerpo normativo relacionado para poder establecer una adecuada respuesta. (2012, p. 134)

De lo antes descrito podemos concluir que la técnica jurídica de la integración no solo se puede basar en el uso de métodos para que llenar las lagunas legales que pueden existir en un caso concreto, sino podemos mencionar que esta técnica se extiende más allá de lo dicho, para lograr la seguridad jurídica en pro de los justiciables que acuden a los órganos jurisdiccionales a fin de que se proteja sus derechos fundamentales, y así conservar en la colectividad la autoridad que merecen estos órganos en la aplicación del Derecho.

2.2.8.3. Técnica de Argumentación

Para tener una clara idea acerca de la técnica de argumentación primero definiremos la argumentación que se usa en las resoluciones, así tenemos a Graciela Fernández que refiere “lo cierto es que la argumentación jurídica, al menos la relativa a las decisiones judiciales, tiene, al menos, dos rasgos distintivos: su carácter práctico y su vinculatoriedad al derecho vigente”. (2003, p. 104). Así mismo, Robert Alexy también menciona que “La argumentación jurídica es una forma especial de la argumentación practica general” y de ahí realiza su estudio denominado teoría de argumentación jurídica que concluye:

La utilidad de estas reglas y formas no debe ser ni sobrevalorada ni infravalorada. No se trata de axiomas de los que se puedan deducir determinados enunciados normativos, sino de un grupo de reglas y formas, con status lógico completamente diferente, y cuya adopción debe ser suficiente para que el resultado fundamentado en la argumentación pueda plantear la pretensión de corrección. (2007, p. 36)

Luego de haber conceptualizado ahora nos conviene desarrollar las clases de argumentación, para esto es importante definir que vamos a argumentar, desde el debate sobre la realización de las normas jurídicas, la interpretación jurídica de las normas en un caso específico hasta el debate sobre la doctrina jurídica. Para nuestra investigación, lo importante es que clase de juicio argumentativo debe hacerse en un caso particular, este será el segundo argumento. En la argumentación jurídica de las sentencias existe un vicio que se llama falacia. Esta es una forma incorrecta de argumentar, por lo que dentro de ella tenemos los siguientes puntos: falta de razón, razón irrelevante, razón defectuosa, suposición infundada y ambigüedad.

También acotaremos lo señalado por Manuel Atienza que ha desarrollado tres formas básicas del razonamiento de los magistrados: la argumentación subsuntiva o clasificatoria, el razonamiento finalista, y la ponderación. La primera “tiene lugar cuando se trata de aplicar una regla de acción, esto es, una regla que establece que si se dan determinadas condiciones de aplicación (un caso genérico), entonces alguien debe, puede o está obligado a realizar una determinada acción” (Atienza, 2005, p. 164); la segunda se refiere a algunos casos, donde se puede encontrar una base adecuada para la decisión judicial de acuerdo con el propósito que persigue la normativa legal. Si la respuesta legal al tema materia de debate cumple plenamente

con su propósito, se debatirá el tema y se explicarán racionalmente a los ciudadanos las diversas soluciones propuestas al mismo. Finalmente tenemos a la ponderación que tiene como presupuesto un caso donde existe ausencia o incompatibilidad de la norma para ello “la tarea argumentativa consistirá en establecer o definir un conjunto de reglas a partir de unos principios ideológicos o valores, y, a continuación, en aplicar dichas reglas en el caso concreto según el modelo subsuntivo o finalista” (Cruceta, p. 101)

Así mismo, al existir múltiples argumentos, solo enunciaremos algunas clases de argumento que son de uso común en la praxis jurídica, como: Argumentos de autoridad, que son los procedentes del contenido de la ley; Argumento a contrario, que opera como exclusión; Argumento a fortiori, que es de expansión y jerarquía; A completudine, que expone que el sistema jurídico es completo; Argumento a coherencia, es referente a las normas incompatibles para evitar las antinomias.

La argumentación referente a su estructura nos dice que “Es necesario presentar el argumento agrupando las premisas, expresando los enunciados de forma completa, y distinguiendo claramente la conclusión” (Cruceta, p. 113) de ello se concluye que existen; premisas, inferencias y conclusiones.

2.2.8.4. Técnica de Interpretación

Antes de ver la técnica de interpretación, primero veremos el concepto de interpretación jurídica:

La tarea de la interpretación consiste en concretar la ley en cada caso, esto es, en su aplicación. La complementación productiva del derecho que tiene lugar en ella está desde luego reservada al juez, pero éste está sujeto a la ley

exactamente igual que cualquier otro miembro de la comunidad jurídica. En la idea de un ordenamiento jurídico está contenido el que la sentencia del juez no obedezca a arbitrariedades imprevisibles sino a una ponderación justa del conjunto. (Gadamer, 2005)

Así tenemos que es la actividad encaminada a reconstruir el sentido original de la forma representativa en el ordenamiento jurídico atribuible a la forma de evaluación representativa, son actividades que revelan su verdadero sentido al realizar la interpretación de la norma.

También debemos desarrollar las clases de interpretación, que se divide según quien va a realizar la interpretación, como la interpretación, doctrinal, judicial y autentica, pero la que más importa para nuestro trabajo de investigación es la judicial.

A. Doctrinal

Esta clase de interpretación es la que realizan los dogmáticos, teóricos, juristas o juristas, escritores, juristas y personas generalmente dedicadas a las ciencias jurídicas, por lo que esta interpretación también es conocida como el de la "ciencia".

B. Judicial

Esta clase de interpretación es una práctica que realizan los jueces y tribunales al momento de emitir sus fallos u otras decisiones que requieran de motivación legal, que reflejan su interpretación. En cierta medida, importa la jerarquía de los tribunales, por lo que, si viene de arriba es de mayor consideración, también las interpretaciones judiciales establecidas en los

precedentes tenderán importancia ya que influye con mayor autoridad y frecuencia.

C. Auténtica

Esta clase de interpretación es implementada por el que realiza la norma jurídica. También se dice que esto es propuesto por el legislador o en algunos países por el poder legislativo; pero hay que entender que este es el autor de la norma, por lo que a esta interpretación también se le llama "interpretación legislativa". También lo pueden realizar los tribunales en referencia a su propia jurisprudencia con la intención de aclarar algunos puntos que pudieron haber quedado confuso, para dar a conocer lo que realmente quisieron decir con sus sentencias, hay que tener presente la linealidad del tiempo, para tener claro la vigencia de la norma, puesto que se puede realizar la interpretación en diferentes momentos, antes y después de su entrada en vigencia.

Cabe mencionar también los métodos de la interpretación literal, histórico, de la ratio legis, sistemático por ubicación de la norma y sistemático por comparación con otras normas, los métodos nos sirven para contribuir a una argumentación y motivación jurídica más profunda y sólida para sustentar una resolución judicial.

2.3. Hipótesis

En la presente investigación no se planteó ninguna hipótesis ya que es cualitativa por tanto no es imperativo plantear alguna hipótesis; y en caso de plantearse es una hipótesis tentativa.

La Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y

otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020; se enmarca dentro de las técnicas de interpretación, integración y argumentación.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de Investigación.

Tipo de investigación: En nuestra investigación usaremos diferentes enfoques como la cualitativa, la doctrinal o jurídico teórico y el descriptivo.

Enfoque cualitativo. “Es un diseño flexible a partir de información cualitativa que no implica un manejo estadístico riguroso, ya que su estructura se orienta más al proceso que a la obtención de resultados”. (Monje. 2011, p. 109)

Enfoque doctrinal o jurídico teórico, Este enfoque es usado en este tipo de investigación, porque el investigador, recolecta y analiza el cuerpo del caso legal, con la legislación que formará parte de su fuente primaria. (Noguera, 2014)

Enfoque Descriptivo, “La investigación descriptiva busca especificar propiedades especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (Hernández y otros, 2003, p. 119)

3.2. Método de Investigación:

Método inductivo, Este método en su razonamiento parte de la realización de un conglomerado de observaciones particulares o específicas que finalmente producen leyes o conclusiones generales, por tanto, se puede concluir que este método va de lo específico a lo general.

Método deductivo. Este método explica la realidad partiendo de las leyes y teorías generales concluyendo en los casos concretos, particulares o específicos, por tanto, se puede concluir que este método va de lo general a lo específico.

Método jurídico-descriptivo. Este método consiste en la aplicación del análisis a un tema jurídico, dicho análisis se realiza de la siguiente manera, se segrega en la mayor cantidad de partes mientras más pequeñas se hará un mejor análisis del tema jurídico.

Método de estudio de caso único: Este método se debe entender como el análisis metódico de un proceso individual que explica intensivamente un caso. Dentro del terreno de la investigación cualitativa, donde existen diversos enfoques epistemológicos, teóricos y metodológicos, podemos distinguir una variedad de diseños y tradiciones, entre los cuales ubicamos al estudio de caso.

3.3. Sujetos de la Investigación:

El sujeto de la Investigación será la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica,2020.

La Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, emitida por de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, sobre la siguiente materia:

SUMILLA

De conformidad con el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandada ha cumplido con acreditar que el actor fue despedido por una causa justa contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003 -97-TR.

3.4. Escenario de Estudio:

Al tratarse de una investigación cualitativa, el escenario de estudio de la presente investigación es la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, siendo éste el máximo órgano jurisdiccional de la nación en materia laboral, específicamente la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

3.5. Procedimiento de Recolección de Datos Cualitativos:

351. Técnicas de Recolección de datos

Para el acopio de datos se empleó las siguientes técnicas, primero la observación y segundo el análisis del contenido, además se usó como instrumento para la recolección una lista de cotejo, validado anteriormente, mediante juicio de expertos, donde se presenta las medidas, normativas, doctrinarias y jurisprudenciales oportunas, extraídos del estudio de la literatura que se forman en indicadores del objeto de estudio. Asimismo, para aseverar la coincidencia con los hallazgos, el contenido de la sentencia casatoria laboral forma parte de la presentación de los resultados, denominándose evidencia empírica.

352. Procesamiento de datos

Se ejecutará siguiendo las siguientes etapas:

A. La primera etapa: exploratoria

Dentro de esta etapa se realizará un proceso de acercamiento progresivo y reflexiva del fenómeno, luego de ello será elaborado regido por los objetivos

de la investigación, observación y análisis y será el primer contacto con la recolección de datos (evidencias empíricas).

B. La segunda etapa: más sistematizada

En esta etapa nuestra investigación guiada por los objetivos, y la observación continua de la literatura, esto quiere decir que se realizará una conversación entre las teorías (técnicas de integración, argumentación, interpretación) y la evidencia empírica (sentencia casatoria laboral). Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los resultados serán registrados en una bitácora de campo.

C. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático

En esta tercera etapa, se realizará una actividad sintética y analítica, que será encaminada por los objetivos, articulando los datos con la teoría relacionada las técnicas jurídicas de argumentación, interpretación e integración.

Para nuestro acopio de los datos se usará una lista de cotejo previamente validado por expertos, que estará compuesto de parámetros (técnicas de interpretación, integración y argumentación) extraídos del estudio de la literatura, que luego se constituirán en indicadores de la variable.

D. Procesamiento de datos

Esta es la última etapa, donde la lista de cotejo es un instrumento que ha sido antes validado, mediante juicio de expertos en donde se evidenciaran los parámetros, de argumentación, integración e interpretación pertinentes,

extraídos de la revisión de la literatura que se constituyen en indicadores de la variable. Asimismo, para evidenciar la correspondencia con los hallazgos, la sentencia de casación laboral será parte de la presentación de los resultados, denominado dato empírico.

3.6. Consideraciones Éticas y de Rigor Científico

3.6.1. Consideraciones éticas

Los factores principales que se tuvo en cuenta para la presente investigación referente a la ética son la validez científica, la objetividad, la honestidad, la observancia de los derechos de terceros, y las relaciones de igualdad. Hemos tenido en cuenta dichos factores, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a fin de dar cumplimiento al principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad de los hechos. Por ello se ha realizado una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3 para la Tesis.

Para poder proteger de manera adecuada los datos personales de las partes procesales involucradas en la sentencia casatoria laboral se ha respetado los principios de Validez, Fiabilidad, y Credibilidad. Y la presente investigación estará regido por el Código de ética de la universidad y la deontología jurídica.

3.6.2. Rigor científico:

“La confiabilidad y la validez descansan en la capacidad argumentativa del investigador, quien debe “convencer” acerca de su interpretación al presentar en forma coherente y con claridad su perspectiva y fundamentación teórica, y la metodología empleada en el análisis” (Galeano, 2004, p. 173).

Al preguntarnos por la rigurosidad de los métodos, es probable que hoy resulte menos difícil concordar en la idea de que diferentes modos de investigación requieran diferentes criterios de evaluación de su rigurosidad científica, en tanto éstos sean públicos, asequibles, comprensibles, coherentes y fundados en las propias determinantes del campo teórico metodológico elegido por el investigador. (Erazo, 2011)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados:

Cuadro 1: Evaluación de Técnicas Jurídicas aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN DE LAS SUB DIMENSIONES			CALIFICACIÓN DE LAS SUB DIMENSIONES		
					INEXISTEN	INADECUA DA	ADECUADA	INEXISTEN	INADECUA DA	ADECUA DA
					0	(1-5)	(2-5)	(0)	(1-15)	(16-25)
TÉCNICAS JURÍDICAS	INTERPRETACIÓN	SUJETOS	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	1.- Identifica y explica el Tipo de Interpretación Jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación (auténtica, doctrinal y judicial). Si cumple.			X			
		RESULTADOS		CASACIÓN LABORAL N° 19856-2016 LIMA ESTE NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO PROCESO ORDINARIO – NLPT	2.- Identifica y explica el Tipo de Interpretación Jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación (restrictiva, extensiva, declarativa). No cumple.	X				

		<p>CAUSAL DEL RECURSO:</p> <p>El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha cinco de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y cinco a ochenta y ocho del cuaderno de casación, por la causal de <i>infracción normativa por inaplicación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR</i>; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>Primero: Antecedentes del caso:</p> <p>a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y cinco a sesenta y cinco, el actor pretende la nulidad de despido fraudulento, y se ordene la reposición en su puesto de trabajo en el cargo de maquinista; además, solicita el pago de las remuneraciones y beneficios laborales devengados, intereses, costas y costos del proceso.</p>	<p>2.- Identifica y explica los componentes de la argumentación jurídica (<i>Que permitirán fundamentar el planteamiento de una tesis, que en el campo procesal constituye "lo pedido"</i>); <i>premisas, inferencias y conclusión. Si cumple.</i></p>			X			
		<p>b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Zona 01 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, declaró infundada la demanda.</p> <p>c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos catorce, revocó la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró infundada la demanda, y reformándola la declararon</p>	<p>3.- Identifica y explica las premisas que motivan o dan cuenta de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (<i>Premisa Mayor y Premisa Menor.</i>) <i>Si cumple.</i></p>			X			
			<p>4.- Identifica y explica las inferencias como análisis de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (<i>Encascada, en paralelo y dual.</i>) <i>Si cumple.</i></p>			X			
			<p>5.- Identifica y explica la conclusión como cierre de las premisas e inferencias del argumento (<i>Conclusión Única, Múltiple, principal, simultánea y complementaria.</i>) <i>Si cumple.</i></p>			X			
		<p>ARGUMENTOS INTERPRETATIVOS</p>	<p>1.- Identifica y explica los argumentos interpretativos de la norma jurídica como técnica de interpretación (<i>Argumento: sedes, materiae; a rúbrica; de la coherencia; teleológico; histórico; psicológico; apagógico; de autoridad; analógico; a fortiori; a partir de principios.</i>) <i>Si cumple.</i></p>			X			

		<p>fundada en parte, y ordenaron que la demandada cumpla con reponer al actor en el mismo cargo que venía desempeñando a la fecha de su despido fraudulento, con costas y costos del proceso; y declaró infundada el extremo que pretende las remuneraciones devengadas.</p> <p>Segundo: Infracción normativa</p> <p>La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación; además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.</p> <p>Tercero: La causal declarada procedente, está referida a la <i>infracción normativa por inaplicación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR</i>, que prescribe:</p> <p><i>(...) Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:</i></p> <p><i>f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales</i></p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p><i>podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente. (...)</i></p> <p>Cuarto: Alcances del contrato de trabajo</p> <p>En el presente caso, se advierte que mediante Carta de imputación de cargos de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trece a catorce, la empresa demandada imputa al actor haber cometido la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Te 4to Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la siguiente conducta:</p> <p><i>“(…) Hemos podido comprobar que a través de la red social Facebook, usted ha publicado un comentario al pie de una fotografía, tomada por hechos suscitado en la puerta de nuestra empresa con fecha 29 de diciembre de 2015, indicando lo siguiente: <u>“y este rosquete tomando foto yo lo encontré durmiendo a las 2 y 30 de la mañana al cagon este y quien le suspende a este huevo soplón de mier”</u>, todo esto como comentario a una fotografía tomado en la puerta de nuestra empresa, en la cual se aprecia al señor Einer Burga Fernández, quien se desempeña como Supervisor de Agentes de Seguridad de Tecnología Textil S.A. Todos estos hechos constituyen injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio de nuestro representante, nuestro personal jerárquico y también como trabajador de la empresa (...) (el subrayado es nuestro - frases ofensivas descritas en una imagen publicada en una red social - Facebook).</i></p> <p>Quinto: En la revisión de autos; y estando a que el despido alegado por el demandante es uno fraudulento, resulta pertinente</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>precisar que en el caso Llanos Huasco¹ el Tribunal Constitucional ha definido en su fundamento jurídico 15. c que este tipo de despido se produce cuando <i>"Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la "fabricación de pruebas" (...).</i></p> <p>Sexto: Es preciso señalar, que el acto del despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, Alonso García define el despido como: <i>"El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"</i>², y por su parte, Pla Rodríguez señala: <i>"El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"</i>³. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹ Expediente N° 0976-2001-AA/TC

² GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *"El despido en el derecho laboral peruano"*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

³ PLÁRODIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

		<p>de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan <i>ad futurum</i> los efectos del contrato.⁴</p> <p>Sétimo: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.</p> <p>Octavo: Para que se configure el despido por falta grave se requiere que el empleador cumpla con el procedimiento de despido, a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador⁵, así como, garantizar su derecho de defensa⁶; este procedimiento se encuentra contemplado en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en atención a ello, se recoge los siguientes pasos: 1) remitir al trabajador Carta de pre aviso de despido (carta de imputación de cargos), otorgando plazo razonable para que ejerza su derecho de defensa el trabajador, salvo la excepción prevista en la norma; 2) el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al</p>							
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

⁴ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, pp. 65-66.

⁵ PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibidem*, p. 281.

⁶ *Ibid*, pp. 281.

		<p>centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y sus derechos laborales; y 3) comunicación por escrito al trabajador del despido, bajo los presupuestos contenidos en la norma.</p> <p>Noveno: Aunado a ello, se debe tener presente que, el procedimiento de despido debe analizarse entre otros, utilizando el principio de razonabilidad, que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias⁷; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador. Al respecto, este principio también ha sido recogido en la Casación Laboral N° 11355-2014-LIMA al desarrollar el plazo razonable aplicable al despido.</p> <p>Décimo: En ese contexto, se colige que para el acto unilateral del empleador de despido por falta grave se requiere que se cumpla con el procedimiento de despido, prescrito en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cual debe observarse el principio de razonabilidad, cuyo límite será la vulneración a algún derecho del trabajador o la transgresión de un principio laboral, a efectos de que no se pierda de vista, que entre una ponderación entre el fondo</p>								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N°EXP. N.º 00535-2009-PA/TC.

		<p>(acreditación de la falta grave) y la forma (procedimiento), debe prevalecer el primer elemento (cuando no se vulnere algún derecho en el procedimiento de despido), pues en el centro laboral, debe coexistir en forma armonizada el cumplimiento de las obligaciones y derechos que emanan del contrato de trabajo y la Ley propios de la relación del empleador-trabajador basados en la confianza.</p> <p>Décimo Primero: En el caso de autos se encuentra acreditado que la imputación de cargos efectuada en contra del actor, está relacionada con el faltamiento de palabra verbal o escrita realizado por el demandante desde su cuenta personal de red social “Facebook” en contra del Supervisor de Agentes de Seguridad de la demandada Tecnología Textil S.A., el mismo que se encuentra configurado como falta grave, al haber infringido los deberes esenciales que emanan de un contrato de trabajo, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; lo cual implica que el acto realizado por el actor no puede ser considerado como un hecho falso, inexistente o imaginario, ni mucho menos se trata de una prueba fabricada por la demandada, ni tampoco la configuración de un despido fraudulento; siendo ello así, la empresa demandada ha cumplido con acreditar que la comisión de la falta grave imputada al actor se encuentra sustentada en una causa justa, de conformidad con lo dispuesto en el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 2949 7, Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha infraccionado el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en fundada.</p> <p>Por estas consideraciones,</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>DECISIÓN:</p> <p>Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Tecnología Textil S.A., mediante escrito de fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y siete; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos catorce; <i>y actuando en sede de instancia</i>, CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró infundada la demanda de fojas cuarenta y cinco a sesenta y cinco, y subsanada de fojas ochenta y dos a ochenta y seis, con lo demás que contiene; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Wellington Douglas Ramírez Chahua, sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque; y los devolvieron.</p> <p>S.S.</p> <p>ARÉVALO VELA YRIVARREN FALLAQUE RODAS RAMÍREZ DE LA ROSA BEDRIÑANA MALCA GUAYLUPO</p> <p><i>Avch / Jlmc</i></p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4.2. Análisis y discusión de resultados:

En el presente trabajo de investigación, los resultados revelaron que las técnicas jurídicas aplicadas (interpretación y argumentación) en la “Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica”, fueron adecuadas, de acuerdo a lo indicadores aplicados en el estudio de la mencionada Casación Laboral.

Respecto a la variable de las Técnicas Jurídicas, se tiene que fue empelada de manera apropiada por los magistrados supremos, por tanto, se puede concluir que, al presentarse una dificultad normativa, los magistrados utilizaron las técnicas de “argumentación” e “interpretación” apropiadamente.

Técnicas de Interpretación

Respecto de las Sub Dimensiones:

1.- Identifica y Explica el Tipo de interpretación jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación. (*Autentica, Doctrinal y Judicial*). **Si cumple**, ya que en la Casación Laboral se pudo apreciar el uso de los siguientes tipos de interpretación en base a sujetos: autentica, doctrinal y judicial.

Para el tema de la “*interpretación auténtica*”, se evidencio esta clase de interpretación puesto que fue la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, quienes utilizaron esta clase de interpretación al reconocer lo dispuesto en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y lo mencionado en el inciso c) del numeral

23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497.

Para el tema de la “*interpretación doctrinal*”, se sabe que esta clase de interpretación lo realizan los estudiosos del Derecho o refiriéndose a los mismos, y al evidenciarse los fundamentos, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, que corresponden a los hechos expuestos y a la doctrina aplicada, los cuales son los siguientes considerandos: tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, decimo y décimo primero.

Para el tema de la “*interpretación judicial*”, lo que interesa es el análisis de las normas en base al juicio del juez considerándose también la jerarquía. Y puesto que en nuestro caso los realizan jueces supremos se evidencia claramente esta clase de interpretación, por tanto en el caso objeto de investigación, después de aludir la causal del recurso y realizar la apreciación de la doctrina relacionada al tema del recurso, concluyeron que la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha infraccionado el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; debido a que “*para el acto unilateral del empleador de despido por falta grave se requiere que se cumpla con el procedimiento de despido (...), en el cual debe observarse el principio de razonabilidad, cuyo límite será la vulneración a algún derecho del trabajador o la transgresión de un principio laboral, a efectos de que no se pierda de vista, que entre una ponderación entre el fondo (acreditación de la falta grave) y la forma (procedimiento), debe prevalecer el primer elemento (cuando no se vulnere algún derecho en el procedimiento de despido), pues en el centro laboral, debe coexistir en forma armonizada el cumplimiento de las obligaciones y derechos que emanan del contrato de trabajo y la Ley propios de la relación del empleador-trabajador*

basados en la confianza”. Por tanto “En el caso de autos se encuentra acreditado que la imputación de cargos efectuada en contra del actor, está relacionada con el faltamiento de palabra verbal o escrita realizado por el demandante (...), el mismo que se encuentra configurado como falta grave, al haber infringido los deberes esenciales que emanan de un contrato de trabajo (...), lo cual implica que el acto realizado por el actor no puede ser considerado como (...) un despido fraudulento, siendo ello así, la empresa demandada ha cumplido con acreditar que la comisión de la falta grave imputada al actor se encuentra sustentada en una causa justa”.

2.- Identifica y Explica el tipo de la interpretación jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación (*Restrictiva, Extensiva, Declarativa*). **No cumple**, debido a que en la Casación Laboral no se pudo apreciar el uso de ningún tipo interpretación en base a resultados.

Cabe indicar que en la “*interpretación restrictiva*”, el alcance de la norma es limitado porque elimina ciertos supuestos que serán incluidos según la redacción de su texto; asimismo la “*interpretación extensiva*” es lo contrario a la restrictiva ya que el alcance de la norma es extendido a casos no comprendidos de manera literal en la misma norma; por último, la “*interpretación declarativa*” se entiende cuando dentro de la norma se va a su sentido gramatical o de lenguaje común.

3.- Identifica y Explica los criterios de interpretación jurídica de normas seleccionadas para comprender su sentido (*gramatical, literal, sistemático, Histórico sociológico, Ratio Legis o tecnológico*). **Si cumple**, ya que en la Casación Laboral se pudo apreciar el uso de la interpretación en base a medios

como el “*Ratio Legis o tecnológico*”.

Debemos indicar que la interpretación por “*Ratio Legis*”, incluye a descubrir que es lo que se quiso decir, mediante el texto normativo o el cuerpo normativo donde se encuentra la norma, debiendo derivarse de su razón de ser; en el caso de estudio se usó, para basar y fundamentar la decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, que se encuentra acorde a lo dispuesto en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, sobre la falta grave de faltamiento de palabra verbal o escrita usado como causal de despido por causa justa.

4.- Identifica y Explica los criterios de interpretación constitucional de normas seleccionadas para comprender su sentido (*Sistemática, Social y tecnológico*). **Si cumple**, ya que en la Casación Laboral se pudo apreciar el uso de la interpretación en base a medios como el “*sistemático*”.

Cabe indicar que la “*interpretación sistemática*”, consiste en extraer la esencia del texto normativo, no de manera aislada sino usando y relacionando todo el conjunto de normas, principios básicos, doctrinas, dentro de un ordenamiento jurídico; en nuestro caso materia de estudio se aplicó esta clase de interpretación para complementar lo dispuesto en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, sobre la falta grave, entendiéndose en concordancia con lo contemplado en los artículos 31° y 32° del mismo cuerpo normativo, sobre el procedimiento de despido y respetando lo dispuesto por el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497, sobre la carga del despido; ambos para que se configure ampliamente un despido por causa justa.

Técnicas de Integración

Respecto de las Sub Dimensiones:

1.- Identifica y Explica la existencia de la analogía en la sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, (con la finalidad de llenar vacíos o lagunas de ley). No cumple, debido a que en la Casación Laboral no existió algún vacío legal por ende no se pudo apreciar el uso de la analogía para poder llenar el mismo.

2.- Identifica y Explica la existencia de los principios generales en la sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, (con la finalidad de llenar vacíos o lagunas de ley). No cumple, debido a que en la Casación Laboral no existió algún vacío legal por ende no se pudo apreciar el uso de los principios generales del Derecho para poder llenar el mismo.

3.- Identifica y Explica la existencia o no de conflictos normativos en la sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, (Antinomias). No cumple, debido a que en la Casación Laboral no existieron conflictos normativos que pudiesen ser contradictorios.

4.- Identifica y explica los argumentos con relación a la creación de las normas por integración en la sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. No cumple, debido a que en la Casación Laboral no se apreciaron argumentos de integración jurídica para la creación de normas por integración.

Técnicas de Argumentación..

Respecto de las Sub

Dimensiones:

1.- Identifica y explica el error “in procedendo” y/o “in iudicando” para la materialización de la casación (*Error en el procedimiento o error en el razonamiento judicial*). **No cumple**, debido a que en la Casación Laboral no se pudo identificar de manera clara y precisa la conceptualización o descripción de los errores “in procedendo” y/o “in iudicando”.

2.- Identifica y explica los componentes de la argumentación jurídica (*Que permitirán fundamentar el planteamiento de una tesis, que en el campo procesal constituye “lo pedido”; premisas, inferencias y conclusión*); **Si cumple**; sin embargo, dado que existen varias y diversas premisas, inferencias y conclusiones a lo largo de toda la Sentencia Casatoria Laboral, además no se presentan de manera ordenada, detallada y clara, esto hace que sea difícil entender tales argumentos jurídicos esgrimidos. Así mismo debemos indicar que la tesis planteada ósea lo pedido es, que el despido fue causa justa y prevista en la ley específicamente en el *inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728*, que se inaplicó al momento de emitir la sentencia de vista, además se realizó dicho despido de la forma que la ley indica, por lo que no debe configurar la nulidad del despido.

3.- Identifica y explica las premisas que motivan o dan cuenta a los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (*Premisa mayor y premisa menor*); **Si cumple**, ya que, en la Casación Laboral, se puede apreciar la existencia de la premisa mayor y menor.

Así tenemos, que la premisa mayor se encuentra en el considerando tercero, en relación a la infracción normativa por inaplicación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; y la premisa menor se encuentra en el considerando cuarto, quinto y en los hechos expuestos por el actor que pretende la nulidad de despido fraudulento, y se ordene la reposición en su puesto de trabajo en el cargo de maquinista.

4.- Identifica y explica las inferencias como análisis de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse; (en cascada, en paralelo y dual). Si cumple, ya que, en la Casación Laboral, se puede apreciar la existencia de la inferencia en paralelo.

Por ende, se puede apreciar una serie sistemática tanto de la premisa mayor y menor; la primera que se encuentra en la norma usada para basar la casación y la segunda se encuentra en los hechos; para posteriormente conseguir como resultado final la Casación Laboral.

5.- Identifica y explica la conclusión como cierre de las premisas e inferencias del argumento (conclusión única, múltiple, principal, simultánea y complementaria), Si cumple, ya que, en la Casación Laboral, se aprecia la existencia de premisas e inferencia que terminan en una conclusión principal.

Así tenemos, que la conclusión de la Casación Laboral emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, ya que la decisión fue la siguiente: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Tecnología Textil S.A.**; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis; y actuando en sede

de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que declaró infundada la demanda, con lo demás que contiene.

1.- Identifica y explica los argumentos interpretativos de la norma jurídica como técnica de interpretación (*Argumento: sedes, materiae; a rúbrica; de la coherencia; teleológico; histórico; psicológico; apagógico; de autoridad; analógico; a fortiori; a partir de principios*) **Si cumple;** ya que, en la Casación Laboral, se aprecia la existencia del argumento de autoridad que los magistrados supremos de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria utilizaron.

El argumento de autoridad son lo que se derivan del contenido mismo de la ley, de la jurisprudencia de los tribunales superiores, y de las teorías de los estudiosos del derecho, así tenemos que los jueces supremos emplearon esta clase de argumento para para realizar la fundamentación de los distintos y variados argumentos que se encuentran plasmados en su sentencia; puesto que se evidencia el uso de la ley, de la jurisprudencia y de la doctrina.

V. CONSIDERACIONES FINALES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.- Conclusiones

Las conclusiones son de acuerdo a los parámetros de valoración y a los procesos que se aplicaron en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República; recaída en el Expediente N° 19856-2016-0-5001-SU-DC-01, se evidenció acorde al ANEXO 1.

Sobre las Variables de Técnicas Jurídicas:

a) Respecto a la Dimensión “*Técnica Jurídica de Interpretación*”, que abarca a la interpretación por sujetos, por medios y por resultados; se tiene que en la interpretación por sujetos se utilizan tres tipos de apreciación: auténtica, doctrinal y judicial, que determinan las pretensiones de los jueces de la Corte Suprema de Justicia frente al demandante; exigidas en el recurso de apelación de la Segunda Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Transitoria; se cumplió plenamente el precedente, donde se describe los hechos y analiza las normas aplicables, revelando el significado real de las normas respecto a la configuración de la nulidad de despido y el procedimiento del despido por causa justa. También se aplicó de manera adecuada la interpretación por medios.

b) Respecto a la Dimensión “*Técnica Jurídica de Integración*” que abarca a la

analogía, los principios generales, laguna de ley, y argumentos de integración jurídica, para el estudio de nuestro caso, al no existir vacíos legales o lagunas en la sentencia materia de análisis no se pudo apreciar esta técnica jurídica.

c) Respecto a la Dimensión “*Técnica Jurídica de Argumentación*”, que abarca a la argumentación por componentes y por argumentos interpretativos; se pudo evidenciar que los magistrados de la Segunda Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Transitoria presentaron sus propios argumentos con base en premisas, inferencias y conclusiones, por lo que en la sentencia materia de estudio, formularon argumentos adecuados conforme a la técnica de la argumentación.

2.- Recomendaciones:

Respecto a la aplicación de la técnica jurídica de integración, como no se utilizó en la sentencia materia de análisis, se recomienda que todos magistrados y aun con mayor razón lo magistrados de la Corte Suprema deben utilizar esta técnica jurídica en las sentencias que emiten porque son de mucha importancia principalmente los principios generales y los argumentos de integración para lograr integrar de manera adecuada toda la sentencia.

Respecto a la aplicación de la técnica jurídica de interpretación, como casi se usó de manera adecuada, solo queda recomendar que también se use la interpretación por resultados, principalmente la declarativa y la extensiva para dar mayor fundamento a la sentencia.

Respeto a la técnica jurídica de argumentación, se recomienda que en las

sentencias casacionales, se debe explicar adecuadamente el error “*in procedendo*” y “*in iudicando*”, ya que es de bastante importancia para este recurso puesto de la identificación de estos errores dependen la adecuada interposición y admisibilidad de la casación.

Respecto al tema de despido, se debe aclarar mediante pleno casatorio, que para que se configure de manera adecuada el despido por causa justa también se debe tener en cuenta el procedimiento adecuado, y no solo basarse en las causales descritas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Arce, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima, Perú: Palestra Editores.
- Arévalo J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- Avalos, O. (2011). *Coord. Estudios sobre la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. (Tercera Edición). Lima, Perú: Juristas Editores.
- Bringaz, G. (2013). *Despido Disciplinario: Las faltas graves. Manual sobre faltas disciplinarias laborales. Faltas graves que justifican el despido y otras sanciones*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Carrión Lugo J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Lima, Perú: Editorial Grijley.
- Cianciardo, J. (2004). *El principio de razonabilidad. Del debido proceso sustantivo al moderno juicio de razonabilidad*. Buenos Aires, Argentina: Abaco de Rodolfo Palma.
- Fernández Ruiz G. (2017). *Argumentación y lenguaje jurídico. Aplicación al análisis de una sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. (2da edición) Recuperado de: <https://goo.gl/XYNrQx>
- García Máynez E. (1967). *Introducción al estudio del Derecho*.
- Grisel Galiano M. y otro (2012). *La integración del derecho ante Las Lagunas de La Ley. necesidad ineludible en pos de Lograr una adecuada aplicación del derecho*. Chia, Colombia: Dikaion
- Guastini, R. (2006). *Estudios sobre interpretación jurídica*. México D.F., México:

Purrua.

Hernández Sampieri R. (2014). *Metodología de la investigación*. (sexta edición). México D.F., México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Ledesma Narvaez, M. (2008). *Comentario al Código Procesal Civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Montoya, A. (1987). *La Terminación del Contrato de Trabajo en el Derecho Español. La Extinción de la Relación Laboral*. Lima, Perú: AELE.

Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral: Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470>

Ragin Charles C. (2007). *La construcción de la investigación social, introducción a los métodos*. (segunda edición). Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes

Sánchez-Palacios Paiva M. (2009). *El recurso de casación civil*. Lima, Perú: Juristas y editores E.I.R.L.

Toyama Miyagusuku, J. y otro (2016). *Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo*. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/Downloads/16383-Texto%20del%20artículo-65114-1-10-20170207.pdf>

VALDERRAMA, L. y otro. (2014). *Despido Arbitrario. Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su Calificación*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Vinatea L. (1996). *Las bases de la reforma del proceso laboral*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15563>

ANEXOS

5.1. ANEXO 1:

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA MANERA EN QUE SE
APLICA LAS TÉCNICAS JURÍDICAS

CALIFICACIÓN APLICABLE A LAS VARIABLES: TÉCNICAS JURÍDICAS

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	CALIFICACIÓN			RASGOS DE LA CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN	
			DE LA SUB DIMENSIÓN					DE LA DIMENSIÓN
			REMISIÓN INEXISTENTE	INADECUADA	ADECUADA			
			[0]	[2.5]	[5]			
TÉCNICAS JURÍDICAS	INTERPRETACIÓN	SUJETO						
		RESULTADO						
		MEDIOS						
	INTEGRACIÓN	ANALOGÍA						
		PRINCIPIOS GENERALES						
		LAGUNA DE LA LEY						
		ARGUMENTOS DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA						
	ARGUMENTACIÓN	COMPONENTES						
		ARGUMENTOS INTERPRETATIVOS						

5.2. ANEXO 2

Cuadro de operacionalización de las variables de la “Evaluación de Técnicas Jurídicas aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2020”:

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	TÉCNICAS JURÍDICAS	INTERPRETACIÓN	SUJETOS	1.- Identifica y explica el Tipo de Interpretación Jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación <i>(auténtica, doctrinal y judicial)</i> .
			RESULTADOS	2.- Identifica y explica el Tipo de Interpretación Jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación <i>(restrictiva, extensiva, declarativa)</i> .
			MEDIOS	3.- Identifica y explica los criterios de interpretación jurídica de normas seleccionadas para comprender su sentido: <i>(Gramatical, literal, sistemático, Histórico Sociológico, Ratio Legis o Tecnológico)</i> . 4.- Identifica y explica los Criterios de Interpretación Constitucional de normas seleccionadas para comprender su sentido: <i>(Sistemática, social y teleológica)</i> .
		INTEGRACIÓN	ANALOGÍAS	1.- Identifica y explica la existencia de la analogía en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria <i>(Con la finalidad de llenar vacíos o lagunas de ley)</i> .
			PRINCIPIOS GENERALES	2.- Identifica y explica los Principios Generales del Derecho, en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria <i>(Con la finalidad de llenar vacíos o lagunas de ley)</i> .
			LAGUNAS DE LEY	3.- Identifica y explica la existencia o no de conflictos normativos, en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria <i>(Antinomias)</i> .

			ARGUMENTOS DE INTEGRACIÓN JURÍDICA	4.- Identifica y explica los argumentos con relación a la creación de normas por integración, en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
		ARGUMENTACIÓN	COMPONENTES	<p>1.- Identifica y explica el error “<i>in procedendo</i>” y/o “<i>in iudicando</i>” para la materialización de la casación (<i>Error en el Procedimiento o error en el razonamiento judicial</i>).</p> <p>2.- Identifica y explica los componentes de la argumentación jurídica (<i>Que permitirán fundamentar el planteamiento de una tesis, que en el campo procesal constituye “lo pedido”; premisas, inferencias y conclusión</i>).</p> <p>3.- Identifica y explica las premisas que motivan o dan cuenta de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (<i>Premisa Mayor y Premisa Menor</i>).</p> <p>4.- Identifica y explica las inferencias como análisis de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (<i>Encascada, en paralelo y dual</i>).</p> <p>5.- Identifica y explica la conclusión como cierre de las premisas e inferencias del argumento (<i>Conclusión Única, Múltiple, principal, simultánea y complementaria</i>).</p>
			ARGUMENTOS INTERPRETATIVOS	1.- Identifica y explica los argumentos interpretativos de la norma jurídica como técnica de interpretación (<i>Argumento: sedes, materiae; a rúbrica; de la coherencia; teleológico; histórico; psicológico; apagógico; de autoridad; analógico; a fortiori; a partir de principios</i>).

5.3. ANEXO 3

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA

CASACIÓN LABORAL N° 19856-2016

LIMA ESTE

NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO

PROCESO ORDINARIO - NLPT

<p><i>Sumilla: De conformidad con el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandada ha cumplido con acreditar que el actor fue despedido por una causa justa contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003 -97-TR.</i></p>

Lima, diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número diecinueve mil ochocientos cincuenta y seis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito de fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos catorce, que revocó la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró infundada la demanda, y

reformándola la declararon fundada en parte; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Wellington Douglas Ramírez Chahua**, sobre nulidad de despido y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha cinco de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y cinco a ochenta y ocho del cuaderno de casación, por la causal de *infracción normativa por inaplicación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y cinco a sesenta y cinco, el actor pretende la nulidad de despido fraudulento, y se ordene la reposición en su puesto de trabajo en el cargo de maquinista; además, solicita el pago de las remuneraciones y beneficios laborales devengados, intereses, costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Zona 01 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, declaró infundada la demanda.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos catorce, revocó la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró infundada la demanda, y reformándola la declararon fundada en parte, y ordenaron que la demandada cumpla con reponer al actor en el mismo cargo que venía desempeñando a la fecha de su despido fraudulento, con costas y costos del proceso; y declaró infundada el extremo que pretende las remuneraciones devengadas.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación; además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal declarada procedente, está referida a la *infracción normativa por inaplicación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de l Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y*

Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe:

(...) Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente. (...)

Cuarto: Alcances del contrato de trabajo

En el presente caso, se advierte que mediante Carta de imputación de cargos de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trece a catorce, la empresa demandada imputa al actor haber cometido la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Tercer Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, por la siguiente conducta:

“(...) Hemos podido comprobar que a través de la red social Facebook, usted ha publicado un comentario al pie de una fotografía, tomada por hechos suscitado en la puerta de nuestra empresa con fecha 29 de diciembre de 2015, indicando lo siguiente: “y este

rosquete tomando foto yo lo encontré durmiendo a las 2 y 30 de la mañana al cagon este y quien le suspende a este huevo soplón de mier”, todo esto como comentario a una fotografía tomado en la puerta de nuestra empresa, en la cual se aprecia al señor Einer Burga Fernández, quien se desempeña como Supervisor de Agentes de Seguridad de Tecnología Textil S.A. Todos estos hechos constituyen injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio de nuestro representante, nuestro personal jerárquico y también como trabajador de la empresa (...) (el subrayado es nuestro - frases ofensivas descritas en una imagen publicada en una red social - Facebook).

Quinto: En la revisión de autos; y estando a que el despido alegado por el demandante es uno fraudulento, resulta pertinente precisar que en el caso Llanos Huasco⁸ el Tribunal Constitucional ha definido en su fundamento jurídico 15. c que este tipo de despido se produce cuando *"Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la "fabricación de pruebas" (...).*

Sexto: Es preciso señalar, que el acto del despido es la extinción de la relación de

⁸ Expediente N° 0976-2001-AA/TC

trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, Alonso García define el despido como: “*El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo*”⁹, y por su parte, Pla Rodríguez señala: “*El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo*”¹⁰. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.¹¹

Sétimo: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Octavo: Para que se configure el despido por falta grave se requiere que el

⁹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “*El despido en el derecho laboral peruano*”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

¹⁰ PLÁRODÍGUEZ, citado por *ibíd.* pp. 66.

¹¹ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.* pp. 65-66.

empleador cumpla con el procedimiento de despido, a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador¹², así como, garantizar su derecho de defensa¹³; este procedimiento se encuentra contemplado en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en atención a ello, se recoge los siguientes pasos: 1) remitir al trabajador Carta de pre aviso de despido (carta de imputación de cargos), otorgando plazo razonable para que ejerza su derecho de defensa el trabajador, salvo la excepción prevista en la norma; 2) el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y sus derechos laborales; y 3) comunicación por escrito al trabajador del despido, bajo los presupuestos contenidos en la norma.

Noveno: Aunado a ello, se debe tener presente que, el procedimiento de despido debe analizarse entre otros, utilizando el principio de razonabilidad, que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias¹⁴; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin

¹² PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibíd*em, p. 281.

¹³ *Ibíd*em, pp. 281.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N°EXP. N.° 00535-2009-PA/TC.

de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador. Al respecto, este principio también ha sido recogido en la Casación Laboral N° 11355-2014-LIMA al desarrollar el plazo razonable aplicable al despido.

Décimo: En ese contexto, se colige que para el acto unilateral del empleador de despido por falta grave se requiere que se cumpla con el procedimiento de despido, prescrito en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cual debe observarse el principio de razonabilidad, cuyo límite será la vulneración a algún derecho del trabajador o la transgresión de un principio laboral, a efectos de que no se pierda de vista, que entre una ponderación entre el fondo (acreditación de la falta grave) y la forma (procedimiento), debe prevalecer el primer elemento (cuando no se vulnere algún derecho en el procedimiento de despido), pues en el centro laboral, debe coexistir en forma armonizada el cumplimiento de las obligaciones y derechos que emanan del contrato de trabajo y la Ley propios de la relación del empleador-trabajador basados en la confianza.

Décimo Primero: En el caso de autos se encuentra acreditado que la imputación de cargos efectuada en contra del actor, está relacionada con el faltamiento de palabra verbal o escrita realizado por el demandante desde su cuenta personal de red social “Facebook” en contra del Supervisor de Agentes de Seguridad de la demandada Tecnología Textil S.A., el mismo que se encuentra configurado como falta grave, al haber infringido los deberes esenciales que emanan de un contrato de trabajo, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; lo cual implica que el acto realizado por el actor no puede ser considerado como un hecho falso, inexistente o imaginario, ni mucho menos se trata de una prueba fabricada por la demandada, ni tampoco la configuración de un despido fraudulento; siendo ello así, la empresa demandada ha cumplido con acreditar que la comisión de la falta grave imputada al actor se encuentra sustentada en una causa justa, de conformidad con lo dispuesto en el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 2949 7, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha infraccionado el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones,

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito de fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos catorce; *y actuando en sede de instancia*, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró **infundada la demanda** de fojas cuarenta y cinco a sesenta y cinco, y subsanada de fojas ochenta y dos

a ochenta y seis, con lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Wellington Douglas Ramírez Chahua**, sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Avch / JImc

5.4. ANEXO 4

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético el autor (autora) del presente trabajo de investigación titulado: evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, 2020. 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.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “Nulidad de despido y otro”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante, es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fue la Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, sobre nulidad de despido y otro, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Ayacucho, 09 de noviembre de 2020.

TORRES LANASCA, ZOSIMO DAVID
N° DNI: 20088840