



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAPOLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
NULIDAD DE DESPIDO, EN EL EXPEDIENTE N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01, DEL
DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

JOHN DENNIS CHAPILLIQUEN ZAPATA

COD ORCID 0000-0003-2068-0157

ASESOR

Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

COD ORCID 0000-0001-6049-088X

PIURA – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

JOHNS DENNIS CHAPILLIQUEN ZAPATA

COD ORCID 0000-0003-2068-0157

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú**

ASESOR

Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

COD ORCID 0000-0001-6049-088X

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú**

JURADO

**CUEVA ALCANTARA CARLOS CESAR
ORCID: 0000-0001-5686-7488**

**LAVALLE OLIVA GABRIELA
ORCID: 0000-0002-4187-5546**

**BAYONA SANCHEZ RAFAEL HUMBERTO
ORCID: 0000-0002-8788-9791**

A Dios:

Por darme la cordura necesaria, y ayudarme a levantarme en
cada caída que tuve; sobre todo en estos tiempos de
pandemia.

A la ULADECH CATÓLICA:

Por elegir a los docentes apropiados para mi formación, los
cuales nunca dudaron en apoyarme ante algún problema

John Dennis Chapilliquen Zapata

DEDICATORIA

A mi madre:

Por nunca soltar el timón de este barco, a pesar de las adversidades.

A mis hijas y esposa:

A quienes son mi mayor motivación, para acabar con mis estudios, ellas merecen todo, porque estuvieron ahí cuando no era nada.

John Dennis Chapilliquen Zapata

RESUMEN PRELIMINAR

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00618-2013-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA** 2020. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: **alta**; y de la sentencia de segunda instancia: **alta**. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango **alta y alta**, respectivamente.

Palabras clave: Nulidad, Arbitrario, Calidad, Despido, Sentencia, Jurisdicción, Competencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on the nullity of, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00618-2013-0-2001-JR-LA-01, OF THE JUDICIAL DISTRICT OF PIURA 2018. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: high; and the second instance sentence: discharge. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was high and high, respectively.

Keywords: Nullity, Arbitrary, Quality, Dismissal, Sentence, Jurisdiction, Competition.

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL.....	8
INTRODUCCIÓN	12
2.2 MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL.....	19
2.2.1. ANTECEDENTES.....	19
2.2.2. BASES TEORICAS.....	22
2.2.2.1. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PROCESALES RELACIONADOS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO.....	22
2.2.2.1.1. LA JURISDICCIÓN.....	22
2.2.2.1.1.1. CONCEPTOS.....	22
2.2.2.1.1.2. PRINCIPIOS APLICABLES EN EL EJERCICIO DE LA JURISDICCIÓN LABORAL	22
2.2.2.1.2. LA COMPETENCIA.....	23
2.2.2.1.2.1. CONCEPTOS.....	23
2.2.2.1.2.2. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO.	24
2.2.2.1.3. EL PROCESO	24
2.2.2.1.3.1. CONCEPTOS.....	24
2.2.2.1.3.2. FUNCIONES.....	25
2.2.2.1.4. EL PROCESO COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL	25
2.2.2.1.5. EL DEBIDO PROCESO LABORAL.....	25
2.2.2.1.6. EL PROCESO ORDINARIO.....	26
2.2.2.1.7.1 AUSENCIA DEL IMPUTADO-ACUSADO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO	27
2.2.2.1.8. EL DESPIDO	27
2.2.2.1.8.1 CLASES DE DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL	27
2.2.2.1.9. LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS EN EL PROCESO CIVIL.	28

2.2.2.1.9.1. NOCIONES.....	28
2.2.2.1.9.2. LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO	28
2.2.2.1.10. LA PRUEBA	29
2.2.2.1.10.1. EN SENTIDO JURÍDICO PROCESAL.....	29
2.2.2.1.10.3. CONCEPTO DE PRUEBA PARA EL JUEZ.....	29
2.2.2.1.10.4. EL OBJETO DE LA PRUEBA.....	29
2.2.2.1.10.5. EL PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.....	30
2.2.2.1.10.6. LAS PRUEBAS ACTUADAS EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO.	30
2.2.1.10.7.1. DOCUMENTOS.....	30
2.2.1.10.7. LA DECLARACIÓN DE PARTE	33
2.2.2.1.11. LA SENTENCIA.....	34
2.2.2.1.11.1. REGULACIÓN DE LAS SENTENCIAS EN LA NORMA PROCESAL CIVIL	34
2.2.2.1.11.2. ESTRUCTURA DE LA SENTENCIA.....	35
2.2.2.1.11.3. PRINCIPIOS RELEVANTES EN EL CONTENIDO DE UNA SENTENCIA	35
2.2.2.1.11.3.1. EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL	35
2.2.2.1.11.3.2. EL PRINCIPIO DE LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES	35
2.2.2.1.11.3.2.1. CONCEPTO	36
2.2.2.1.11.3.2.2. FUNCIONES DE LA MOTIVACIÓN.....	36
2.2.2.1.11.3.2.3. LA FUNDAMENTACIÓN DE LOS HECHOS.....	36
2.2.2.1.11.3.2.4. LA FUNDAMENTACIÓN DEL DERECHO.....	36
2.2.2.1.11.3.2.5. REQUISITOS PARA UNA ADECUADA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES	37
2.2.2.1.11.3.2.6. LA MOTIVACIÓN COMO JUSTIFICACIÓN INTERNA Y EXTERNA.	37
2.2.2.1.12. LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL PROCESO CIVIL	37

2.2.2.1.12.1. CONCEPTO	37
2.2.2.1.12.2. CLASES DE MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL PROCESO LABORAL ..	38
2.2.2.1.12.4. MEDIO IMPUGNATORIO FORMULADO EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO	39
2.2.2.2. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS SUSTANTIVAS RELACIONADOS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO.....	39
2.2.2.2.1. IDENTIFICACIÓN DE LA PRETENSIÓN RESULTA EN LA SENTENCIA.....	39
2.2.2.2.2. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PREVIAS, PARA ABORDAR EL DESPIDO.....	39
2.2.2.2.2.1. EL TRABAJO	39
2.2.2.2.3. EL DESPIDO	41
2.2.2.2.3.1. CONCEPTOS.....	41
2.2.2.2.3.2. REGULACIÓN DEL DESPIDO.....	41
2.2.2.2.4. CLASES DE DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	42
2.3. MARCO CONCEPTUAL	44
3. METODOLOGÍA	45
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	45
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	46
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.3. OBJETO DE ESTUDIO Y VARIABLE EN ESTUDIO	47
3.4. FUENTE DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, Y PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.	47
3.5.1. LA PRIMERA ETAPA: ABIERTA Y EXPLORATORIA.....	47
3.5.2. LA SEGUNDA ETAPA: MÁS SISTEMATIZADA, EN TÉRMINOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	48
3.5.3. LA TERCERA ETAPA: CONSISTENTE EN UN ANÁLISIS SISTEMÁTICO.....	48

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS	48
3.7. RIGOR CIENTÍFICO.	48
4. RESULTADOS.....	49

ÍNDICE DE CUADROS

4.1. RESULTADOS.....	49
CUADRO 1	49
CUADRO 2	55
CUADRO 3	63
CUADRO 4	64
CUADRO 5	65
CUADRO 6	77
4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	79
5. CONCLUSIONES PRELIMINARES	85
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXO 1	90
ANEXO 2	101
ANEXO 3	115
ANEXO 4.....	116

INTRODUCCIÓN

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

Hablar de derecho significa mencionar a Kelsen, uno de los precursores del derecho, quien considera que la estructura del ordenamiento jurídico es jerárquica o escalonada: como una pirámide. El paso de un grado superior a otro inferior es siempre para Kelsen un acto de aplicación y creación normativa a la vez. Esto se produce porque la norma superior sería únicamente un marco o esquema que admite múltiples posibilidades en la dictación de la norma inferior. En el ámbito de la interpretación, el juez no tendría límites: cada escuela o modelo hermenéutico sería solo una posibilidad, de modo que cualquiera de ellas es válida, y su sentencia sería precisamente una expresión de la selección judicial en uso de esta posibilidad.

En el contexto internacional:

Se reserva, a pedido de parte, la posibilidad de fallar «*ex aequo et bono*» (según lo bueno y lo equitativo).

El sistema de fuentes aplicable a cada caso varía en función de la materia y el supuesto de hecho concreto sobre el que aplicar una solución jurídica. Así, en España, el sistema de fuentes para relaciones jurídicas en materia civil viene recogido en el Código Civil y el sistema de fuentes para relaciones laborales (que, por ejemplo, incluyen los convenios colectivos, como fuente de derecho específica de las relaciones laborales) viene recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

En relación al Perú:

En la actualidad existen pocos mecanismos para enfrentarse a la obstaculización del vencido sin herir sus derechos individuales, pero, además, los medios existentes se hallan infrutilizados con la correspondiente insatisfacción y la generalización de la falta de confianza que se tiene de nuestro Poder Judicial. El problema de la ausencia de medios se sitúa en el plano legislativo y jurisprudencialmente hablando no se ha hecho nada al

respecto más cuando en nuestro sistema judicial no existe la predictibilidad de las resoluciones judiciales lo que conlleva a que ante la existencia de diferentes decisiones frente a una misma situación jurídica se evite el cumplimiento de la sentencia.

De acuerdo a lo regulado por el artículo 139° numeral 3 de la Constitución Política peruana, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, constituyen uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional.

En tal sentido, concordante con la Carta Magna, el Código Procesal Civil ha regulado en el artículo I de su Título Preliminar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva que comprende en un triple e inescindible enfoque: a) La libertad de acceso a la justicia, eliminando los obstáculos procesales que pudieran impedirlo. b) La obtención una sentencia de fondo, es decir motivada y fundada, en un tiempo razonable, más allá del acierto de dicha decisión.

c) Que esa sentencia sea cumplida, es decir que el fallo sea ejecutoriado.

En ese sentido, necesariamente el principio de celeridad procesal debe tener un claro correlato en la solución de los conflictos a cargo del Poder Judicial, de lo contrario la tutela jurisdiccional efectiva no encontrará una verdadera concreción en la práctica judicial, dado que en la medida que el órgano jurisdiccional no cuente con los elementos indispensables para administrar justicia en forma oportuna y no logre que la resolución judicial se cumpla, el reconocimiento de derechos establecidos en ella será vano, convirtiéndose en una mera declaración de intenciones, con grave lesión a la seguridad jurídica.

El profesor Juan Monroy Galvez señala que “Este principio (celeridad procesal) se

presenta en forma diseminada a lo largo del proceso, por medio de normas impeditivas

y sancionadoras a la dilación innecesaria, así como a través de mecanismos que permiten el avance del proceso con prescindencia de la actividad de las partes. El hecho trascendente e indiscutible es que una justicia tardía no es justicia. Para ratificar esta concepción, el sistema publicístico busca proveer a los justiciables, a través de las

instituciones reguladas, de una justicia rápida. Si es buena o mala, esta calidad será responsabilidad de todos sus protagonistas.”

Sumémosle a este gran problema el tema de corrupción en nuestro país el cual no se puede superar desde hace muchos años ya que esto hace parecer que la justicia solo es para las personas adineradas, según el historiador Alfonso Quiroz, autor del libro “Historia de la **corrupción** en el Perú” y de artículos sobre el tema, identificó varios períodos de **corrupción** en nuestra etapa republicana. Por ejemplo, las décadas de 1990, en el período de Alberto Fujimori; de 1920, durante el mandato de Augusto Leguía; y de 1850, época de la consolidación y conversión de la deuda interna y de la manumisión de los esclavos.

Quiroz también determinó que, después de ciclos de muy alta **corrupción**, lapsos de unos 10 años en los que el dinero desviado a la **corrupción** oscilaba entre 4% y 7% del PBI, se daba una reacción ciudadana de rechazo, aunque pasajera.

“No se preocuparon en cambiar la situación para que no se repitiera”, acotó Albán.

Para el sociólogo Gonzalo Portocarrero, estamos ante una nueva crisis por escándalos como el de Odebrecht o Lava Jato, en la que están implicados los ex presidentes Alejandro Toledo y Ollanta Humala. Pero también cree que estamos frente a una nueva oportunidad en la que “se puede tomar en serio a la **corrupción** como problema”.

En el Congreso también se aprobaron iniciativas, además de investigarse casos como Lava Jato a través de comisiones especiales.

Pero Albán y Portocarrero consideran que no todo puede quedar en el campo de los políticos.

“Creo que mucho depende de la opinión pública, de los medios de comunicación y del Poder Judicial”, dijo Portocarrero.

“Pretender que esto lo resuelvan quienes están en el aparato del Estado es una pretensión que no va a buen puerto”, afirmó Albán, quien recalcó que es necesaria una sociedad con un rol más protagónico.”

En la de El Comercio-Ipsos de febrero pasado, cuando se preguntó sobre la extensión de la **corrupción** en el país, el 51% de entrevistados consideró que la mayoría de peruanos son corruptos, el 39% que algunos son corruptos y el 9% que todos lo son.

Como era previsible, los políticos tampoco se salvaron. En el mismo estudio, el 47% indicó que la mayoría de políticos son corruptos, el 40% que todos lo son y el 13% que algunos lo son.

A nivel de percepción, tampoco hay un buen panorama. En el índice de percepción de la **corrupción** 2016 de Transparencia Internacional, publicado en enero, el Perú cayó varias posiciones. Ahora está en el puesto 101 de los 176 países incluidos en el ránking.

En la medición del 2015, estuvo en la casilla 88.

Según Albán, se podría estar peor, ya que el índice se elaboró antes de que se conocieran los últimos escándalos de Odebrecht y Lava Jato.

En el ámbito local:

"Una persona que, sin tener licencia, irrumpe violentamente en una obra pública y realiza disparos al aire y más aún, con antecedentes conocidos; no puede quedar en libertad porque pone el riesgo a otros ciudadanos que puedan sufrir las consecuencias de su irresponsable accionar. Qué pasa si ocurre una tragedia que nadie quiere, que explicación nos dará el Juez que, según los medios de comunicación, más parecía el abogado del imputado" enfatizó.

Con respecto a la Fiscal Paola Valdivia Sánchez quien intervino el local del movimiento político "Juntos por el Cambio", Alberto Calderón Ostolaza demandó la intervención de la Fiscalía de Control Interno porque su actuación deja muchas dudas y enormes preocupaciones, "primero que diga quien la llamó para que intervenga y porqué ingresó a un local partidario, cuando la marcha pacífica ya había concluido, que intenciones

tenía y a quien pretendía atemorizar" reconoció Alberto Calderón Ostolaza quien señaló enfáticamente que, si no se protesta por esta conducta sospechosa, mañana más tarde, el local de Acción Popular también puede ser intervenido ilegalmente.

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó

“Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales”

(ULADECH, 2011).

Es así, que, en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente N° 00618-2013-0.2001-JR-LA-01. 1° JUZGADO LABORAL DE PIURA, del Distrito Judicial de Piura que comprende un proceso sobre NULIDAD DE DESPIDO; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; la cual fue apelada, concediéndole la apelación como dispone la ley, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia y reformándola declararon fundada la demanda en todos sus extremos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, el día 13 de marzo del 2013 a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el día 31 de julio del 2015, transcurrió 1 año, 4 meses y 18 días.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Piura – Piura; 2017?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Piura – Piura; 2017?

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Considero que la presente investigación revela su importancia y encuentra justificación, puesto que actualmente existe un tratamiento divergente en lo que respecta al análisis de todo lo referente al trabajo y sus modalidades ya que en muchas de estas modalidades se obra de mala fe y es ahí donde debe de entrar a tallar los operadores jurídicos; y, a pesar de que existen ejecutorias supremas que tratan este tema, las mismas nos son aplicadas de

manera efectiva, por ende, son orientativos o ilustrativos, pero que a su vez requieren de un análisis exhaustivo que permitan establecer su razonabilidad.

Por otra parte la investigación se justifica, porque surge de la observación realizada en el ámbito internacional, nacional, y local, donde la administración de justicia es una labor estatal que muestra situaciones problemáticas, porque si bien es un servicio del Estado; pero se materializa en un contexto donde hay prácticas de corrupción que comprende a hombres y mujeres que laboran en dicho sector; que políticamente presenta ineficaz organización; donde hay extrema documentación; necesidad de informatización, retraso en las decisiones judiciales, entre otros problemas, que motivan las críticas de la sociedad, pero especialmente son los usuarios; quienes expresan su desconfianza, dejando entrever inseguridad en el ámbito social; etc.

Los resultados serán útiles, porque a diferencia de las encuestas de opinión donde la información se toma de personas, no necesariamente justiciables; el presente trabajo tomará datos de un producto real, que serán las sentencias emitidas en un caso concreto, por ende, se orienta a obtener resultados objetivos.

El estudio, también se orienta a determinar la calidad de las sentencias, tomando con referente un conjunto de parámetros tomados de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia; en consecuencia, los resultados serán importantes; porque servirán de base para diseñar, sustentar, aprobar y ejecutar actividades de capacitación y actualización aplicables en el mismo contexto jurisdiccional.

Con lo expuesto, no se pretende resolver la problemática, mucho menos de ipso facto, porque se reconoce de la complejidad de la misma, sin embargo, es una iniciativa, responsable, que busca mitigar dicho estado de cosas, por lo menos en el Perú.

Ante la problemática descrita, es que hemos realizado la presente investigación propendiendo a la comprensión de la misma por parte de los operadores jurídicos jueces, fiscales, defensores y abogados en general, con la finalidad de plantear algunas alternativas de solución al respecto. El estudio se constituye en un escenario para ejercer un derecho de rango constitucional, previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la

Constitución Política del Perú, que establece como un derecho el analizar y criticar las resoluciones judiciales, con las limitaciones de ley.

2.2 MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

2.2.1. ANTECEDENTES

Minor E. Salas UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, asevero que para hacer cumplir el Derecho en un ordenamiento jurídico cualquiera no se requiere de un proceso judicial o de garantías fundamentales. ¡Únicamente se necesitan garrotes policiales, cárceles y gas lacrimógeno! Una divisa tal resulta hoy día, empero, repugnante para cualquier ciudadano en un “Estado de Derecho” (aunque hay que reconocer que también existen los usureros del dolor humano, quienes viven exclusivamente de los garrotazos, de las cárceles y del gas lacrimógeno). En un sistema jurídico existen, pues, muy distintas herramientas –desde el poder despiadado de un aparato policial fraudulento hasta los medios de resolución alternativa de conflictos– para poner en práctica las normas jurídicas. Para la visión de mundo actualmente dominante solo son aplicables aquellos medios que sean compatibles con determinados valores éticos y con ciertos derechos fundamentales.

WEBER, M., *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*, Kiepenheuer & Witsch, Köln, Berlin, 1956, páginas 599 , dijo que la diferencia formal entre un sistema jurídico autoritario-represivo y un sistema basado en la legalidad, reposa, esencialmente, en la circunstancia de que en el primero se recurre a expedientes autocráticos para legitimar los fallos judiciales: la voluntad del rey, los intereses de la clase dominante, los caprichos del dictador, mientras que en el segundo se acude a los medios técnicos que ofrece la burocracia judicial. Esta tesis constituye el núcleo de la “racionalidad de los medios y los fines” (Zweck-Mittel-Rationalität) y de la legitimidad del poder político. Con palabras aún más simples: la aceptación social y ética (o como diría WEBER la “racionalidad formal”) y, por ende, las legitimidades de una sentencia judicial dependen, en grandísima medida, de cómo esta sentencia sea fundamentada. 2 De allí que la posibilidad de motivación sea un instrumento considerado esencial para la racionalidad de los fallos, pero también un importante mecanismo para ejercer la crítica

sobre la actividad de los jueces Afirma Marcelo de Bernardis Luis. La Garantía Procesal del Debido Proceso. Cultura Cuzco S.A. Lima, 1995. p. 13 que el proceso no es más que una de las tantas maneras y, por cierto, la más evolucionada, de cómo la humanidad, ha venido procurando resolver los conflictos que se suscitan como consecuencia de la convivencia entre las personas. Definimos al proceso como aquel conjunto dialéctico, dinámico y temporal de actos procesales donde el Estado y ciertos órganos internacionales – en los temas que son de su competencia- ejercen función jurisdiccional.

A continuación, el siguiente autor es mencionado en este párrafo ya que para materia de nuestra investigación tiene una buena hoja de vida la cual la menciono para ilustrar y detallar la fuente de mi investigación

Bustamante Alarcón, Reynaldo Abogado en Perú y España. Especialista en Derechos Humanos, Derecho Constitucional y Derecho Procesal.

Profesor universitario, con amplia experiencia como investigador, consultor y abogado en ejercicio. Doctor en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid, del Programa de Estudios Avanzados en Derechos Humanos y con Estudios Avanzados en Filosofía del Derecho por esa misma universidad.

Graduado del posgrado en Derecho Español por la Universidad Alcalá de Henares, así como de la Maestría en Derecho Constitucional y de la Licenciatura en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Profesor del Departamento de Derecho, de la Escuela de Posgrado en Derecho Procesal y del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de esta casa de estudios.

Investigador y profesor visitante de la Universidad Carlos III de Madrid. Extiende su actividad a otras universidades como profesor invitado para dictar seminarios y conferencias.

Árbitro en diferentes instituciones públicas y privadas. Colabora de forma regular como consultor independiente, con prestigiosos bufetes peruanos y españoles. Es además conferencista y autor de varios libros y artículos sobre su especialidad. Entre sus obras más importantes tenemos: Entre la moral, la política y el Derecho: el pensamiento filosófico y jurídico de Gregorio Peces-Barba (Madrid, Dykinson, 2010), Entre la moral, el poder y el Derecho: experiencias y reflexiones, Lima, ARA Editores, 2006), Derechos fundamentales y proceso justo (Lima, ARA Editores, 2001) y El derecho a probar como elemento esencial de un proceso justo (Lima, ARA Editores, 2001).

De acuerdo a Bustamante Alarcón, Reynaldo. (“Una aproximación a la vigencia del debido proceso”, Ob. cit., p. 309) hasta hace algunos años había en nuestro país la concepción errónea de que el derecho al debido proceso sólo era aplicable a los procesos judiciales, en razón de la ubicación de dicho derecho en el texto constitucional. En efecto, se decía que, si el debido proceso es considerado por nuestra Constitución como principio y derecho de la función jurisdiccional, y que si la norma que así lo recoge se encuentra ubicada dentro del capítulo correspondiente al Poder Judicial, por eso sólo podía tener aplicación en el ámbito de los procesos judiciales, dejando de lado los procedimientos administrativos, arbitrales, militares, políticos o particulares. Tal conclusión resulta de una interpretación literal y desconocedora de la naturaleza y función del debido proceso en el ordenamiento jurídico. Precisamente su naturaleza de derecho fundamental, así como su función garantizadora de la vigencia real o efectiva de los demás derechos fundamentales, llevan a reconocer que su vigencia trascienda los escenarios jurisdiccionales. Ahora, toca analizar si en realidad el debido proceso también resulta aplicable a aquel procedimiento que, conforme a ley, debe iniciar el empleador al interior de su empresa, para despedir a un trabajador por la existencia de una causa justa que se encuentre contemplada en la ley y esté debidamente comprobada. Es decir, toca determinar si el debido proceso rige en el procedimiento previsto en el primer párrafo del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR), según el cual: “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 formulan, salvo aquellos casos de falta flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”.

2.2.2. BASES TEORICAS

2.2.2.1. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PROCESALES RELACIONADOS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO.

2.2.2.1.1. LA JURISDICCIÓN

2.2.2.1.1.1. CONCEPTOS

Podemos decir que dicha institución viene a ser la función pública que el Estado, a título de potestad, debe ejercer para administrar justicia. Es la potestad de administrar justicia, como reza el Art. 138° de la Constitución Política del Estado.

La jurisdicción permite al Estado realizar la misión de dirigir el proceso penal, a través de los tribunales especialmente adscritos, manteniendo la integridad del ordenamiento punitivo mediante la aplicación de sus normas, declarando en el caso concreto, la existencia de los delitos e imponiendo las penas, siempre que se haya ejercitado la acción.

Es la potestad estatal a través del órgano competente, para decidir la aplicación de la potestad punitiva frente a un hecho supuestamente delictivo, cumpliendo normas establecidas.

2.2.2.1.1.2. PRINCIPIOS APLICABLES EN EL EJERCICIO DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

Rodríguez Mancini, Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2da. Ed. Actualizada, considera tales, a las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico laboral que extienden su eficacia no sólo al momento de formación del régimen regulador de las relaciones laborales, sino también en la etapa de exigibilidad de los derechos.

Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan

como mínimos de garantías, cumpliendo además tres funciones específicas:

a) FUNCIÓN INFORMADORA

Esta función es manifestación de la *dimensión axiológica* de los principios, en virtud de la cual, éstos son concebidos como axiomas o postulados éticos que deben inspirar el

ordenamiento jurídico positivo. Por consiguiente el contenido de las normas debiera ser

concreción de los mismos. En este sentido los principios son fuente material del Derecho.

b) FUNCIÓN INTERPRETATIVA

Si, como acabamos de decir, los principios son directrices que orientan la creación

del derecho positivo hacia fines considerados valiosos, resulta que también se los puede concebir como ratio legis de las normas, vale decir como los fines u objetivos por el legislador y que, por tanto, deben orientar su interpretación teleológica y evolutiva.

c) FUNCION FORMATIVA O INTEGRADORA

Pero además los principios forman parte del ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas. Los principios actúan como fuente supletoria de la ley en silencio de esta o cuando la ley adolece de una obscuridad insalvable por vía interpretativa.

2.2.2.1.2. LA COMPETENCIA

2.2.2.1.2.1. CONCEPTOS

La competencia denota la potestad otorgada por ley al órgano jurisdiccional para conocer determinados conflictos (civil, penal, laboral, militar constitucional, etc.). De ahí que también sea entendida como un instrumento mediante el cual se procura el ordenado reparto de las causas entre jueces para conocer asuntos en materia penal. Gimeno Sendra (2013) en su libro “Jurisdicción y competencia en el nuevo Código Penal Procesal” señala que tanto la jurisdicción como la competencia, constituyen presupuestos del proceso. En efecto, para que un Juez pueda satisfacer materialmente una pretensión, es necesario que previamente haya sido dotado de la potestad de impartir justicia (jurisdicción) y, asimismo, de la capacidad de poder atribuirse el conocimiento de determinados asuntos judiciales (competencia). Indica también que la jurisdicción tiene carácter previo a la competencia, es decir, solo se puede atribuir la competencia a un tribunal si previamente ha sido dotado de jurisdicción, nunca viceversa.

El Art. 19.2 del Código Procesal Penal, establece que por la competencia se precisa e identifica a los órganos jurisdiccionales que deben conocer un proceso.

2.2.2.1.2.2. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO.

En el caso en estudio, que se trata de Nulidad de Despido, la competencia corresponde a un Juzgado Especializado de Trabajo, así lo establece:

El Art. 2 inciso 1 de La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497: Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.2.1.3. EL PROCESO

2.2.2.1.3.1. CONCEPTOS

El proceso es el instrumento mediante el cual, en una sociedad organizada, el juez, que ha recibido ese encargo específico del Estado, examina la pretensión de un individuo frente a otro y decide en Derecho sobre ella.

El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir, y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contencioso-laboral. (<http://derecho.isipedia.com>).

2.2.2.1.3.2. FUNCIONES

A. Interés individual e interés social en el proceso. El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

B. Función pública del proceso. En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

2.2.2.1.4. EL PROCESO COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL

Las constituciones del siglo XX consideran, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.

Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes indican:

2.2.2.1.5. EL DEBIDO PROCESO LABORAL

Para Fco. Javier Lluch Corell hasta principios del siglo XX las reclamaciones judiciales

con base en la relación de trabajo eran de la competencia de los tribunales civiles, que conocían de ellas por medio de los procesos ordinarios según la cuantía.

El origen del proceso laboral y de los tribunales de trabajo se encuentra en la Ley de Tribunales Industriales de 23 de julio de 1912, que se mantuvo en vigor hasta el Código de Trabajo de 1926. Los Tribunales Industriales fueron suprimidos por el Decreto de 13 de mayo de 1938, dando paso a las Magistraturas de Trabajo y al Tribunal Central de Trabajo. Unas y otros fueron sustituidos en 1989 por los Juzgados de lo Social, por la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en aplicación de la LOPJ de 1985 y de la LDYJPJ de 1988. Junto a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo constituyen hoy los órganos judiciales del orden jurisdiccional social

En el Art. III del Título Preliminar de La Nueva Ley Procesal del Trabajo nos dice que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

2.2.2.1.6. EL PROCESO ORDINARIO

El procedimiento ordinario es aquel destinado a enjuiciar delitos castigados con una pena **privativa de libertad superior a 9 años**, y se configura como el procedimiento “tipo” con una aplicación muy restringida, no sólo por ser el previsto para los delitos caracterizados por su especial gravedad, sino porque sólo se podrá incoar un procedimiento ordinario ante los **órganos colegiados**, nunca ante los Juzgados de lo penal o Centrales de lo Penal.

El seguimiento de este procedimiento puede acordarse directamente por el juez instructor ante la gravedad del hecho o como consecuencia de los resultados de las diligencias previas efectuadas con anterioridad.

La Ley de Enjuiciamiento Criminal divide el procedimiento ordinario fundamentalmente en dos periodos: el **sumario** y el **plenario**, aunque doctrinalmente, se ha denominado otro periodo **intermedio** o de transición.

2.2.2.1.7.1 AUSENCIA DEL IMPUTADO-ACUSADO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El ejercicio del *ius puniendi* por el Estado, con carácter general, no se puede ejercitar en ausencia del imputado-acusado. En el proceso penal, a diferencia del proceso civil, **la presencia del imputado-acusado** es para el Estado y para el órgano jurisdiccional correspondiente un deber ineludible, así como para el imputado un derecho al que no puede renunciar. El imputado no está obligado a declarar, tal y como consagra el artículo 24.2 de la Constitución, pero sí está obligado a comparecer ante el llamamiento judicial. Además, la orden judicial de comparecencia puede convertirse en una **orden de detención** ante la incomparecencia no injustificada. El efecto de la incomparecencia del imputado, así como del no conocimiento de su paradero es la **declaración de rebeldía**, que tendrá diferentes consecuencias según la fase en que se encuentre el proceso. (<http://juiciopenal.com>)

2.2.2.1.8. EL DESPIDO

Desde el punto de vista estrictamente conceptual se define o concibe al despido bajo los alcances del derecho laboral o del derecho del trabajo como la terminación, culminación o extinción de la relación laboral promovida unilateralmente por el empleador, en tal sentido es la voluntad de la parte empleadora la que origina la ruptura o rompimiento del vínculo laboral que trae como consecuencia la finalización de la contratación laboral y por ende del contrato de trabajo cualquiera fuera su naturaleza, sea se trate de un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido; de contratos sujetos a modalidad (también conocidos como contratos a plazo fijo, temporales o determinados) o de un contrato en régimen de tiempo parcial. Cabe resaltar que el acto que origina el despido, sea de forma justificada o injustificada, es la propia decisión o voluntad del empleador.

2.2.2.1.8.1 CLASES DE DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Desde la perspectiva de nuestro marco legal en materia laboral sobre el despido se puede apreciar la presencia desde el punto de vista individual de 4 clases de despido:

- 1.- Despido Arbitrario
- 2.- Despido Nulo o Nulidad de Despido

3.- Despido Incausado

4.- Despido Fraudulento

Dicha clasificación del despido se desprende de un análisis minucioso del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Cabe resaltar que esta clasificación se mantiene sin variación desde la versión inicial del Decreto Legislativo N° 728 de noviembre del año 1991 denominada Ley de Fomento Al Empleo, de lo que se desprende que se esta por cumplir 20 años con este esquema legal de la figura del despido laboral a nivel estrictamente legal o normativo. Conviene resaltar que cada una de estas formas de despido presentan determinadas particularidades o singularidades que se encuentran debidamente delineadas en la normatividad, la cual como observamos se ha mantenido invariable en los últimos tiempos, no observándose mayor cambio o modificación en su contenido.

2.2.2.1.9. LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS EN EL PROCESO CIVIL.

2.2.2.1.9.1. NOCIONES

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código de Procesal Civil los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda, (Coaguilla, s/f).

2.2.2.1.9.2. LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO

Los puntos controvertidos determinados fueron:

1.- Determinar si está acreditado el vínculo laboral y que el cese de la relación laboral existente entre la demandada y el demandante se originó por despido Nulo previsto en el inciso c) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR; si por el contrario su cese se produjo por culminación de contrato de locación de servicios como lo afirma la demandada.

2.- De acreditarse el despido Nulo determinar si procede ordenar la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando como chofer de la Agencia A-Sullana; y, como consecuencia el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales, costas y costos del proceso. (Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01)

2.2.2.1.10. LA PRUEBA

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

Actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del Juzgador sobre la existencia de conforme a unos datos aportados al proceso por las partes o a fijarlos norma legal. (Montero Aroca)

2.2.2.1.10.1. EN SENTIDO JURÍDICO PROCESAL.

La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

2.2.2.1.10.3. CONCEPTO DE PRUEBA PARA EL JUEZ.

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

2.2.2.1.10.4. EL OBJETO DE LA PRUEBA.

El mismo Rodríguez (1995), precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho.

2.2.2.1.10.5. EL PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido

En virtud de este principio, los hechos corresponden ser probados por quien afirma.

2.2.2.1.10.6. LAS PRUEBAS ACTUADAS EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO.

El fin de la prueba es establecer la verdad de los hechos y no solamente el convencimiento al juez.

Desde el punto de vista procesal, la prueba se aprecia en tres aspectos:

-Desde su manifestación formal (medios de prueba), son los vehículos a través de los cuales probamos un hecho, objeto o circunstancia y están establecidos en la ley.

-Desde su manifestación sustancial (los hechos que se prueban) hace referencia a los hechos que se quieren probar a través de medios.

-Desde el punto de vista del resultado subjetivo (el convencimiento en la mente del juzgador)

2.2.1.10.7.1. DOCUMENTOS

A. Concepto

En el Derecho la prueba documental es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado. Esto por cuanto la información que consta en documentos

o escritos puede ser valorada por un juez como muestra veraz de la autenticidad de un hecho.

B. Clases de documentos

-Documentos Públicos. - Es el otorgado por el funcionario Público en el ejercicio de su cargo o con su intervención. Cuando consiste en un escrito autorizado o suscrito por el respectivo funcionario, es un instrumento público; cuando es otorgado por un notario a quien haga sus veces y ha sido incorporado en el respectivo protocolo, se denomina escritura pública.

-Documentos Privados. - Es aquel que no cumple con los requisitos del documento público; es decir es un documento que no ha sido elaborado por un funcionario público ni ha habido intervención de este para su elaboración.

Los documentos privados son aquellos que elaboran los particulares en ejercicio de sus actividades; no obstante, este documento privado se puede convertir en público cuando es presentado ante un notario

C. Documentos actuados en el proceso

-El Acta de entrega del vehículo marca NISSAN, modelo FRONTIER del año 2002, color azul, de placa de rodaje PII-343 MOTOR N° KA 24888581X.

-Contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben en señal de conformidad

con la redacción y las condiciones pactadas el día 28 de diciembre del 2007.

-Contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben en señal de conformidad con la redacción y las condiciones pactadas el día 02 de julio del año 2009.

-Contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben en señal de conformidad con la redacción y las condiciones pactadas el día 03 de diciembre del año 2010.

-Contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben en señal de conformidad con la redacción y las condiciones pactadas el día 06 de junio del 2011.

-Documento de condiciones particulares de contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben en señal de conformidad con la redacción y las condiciones pactadas el día 03 de diciembre del año 2010.

-Documento de condiciones particulares de contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben en señal de conformidad con la redacción y las condiciones pactadas el día 06 de junio del año 2011.

-Documento de la Adenda N° 1 Contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben el día 01 de julio del año 2008.

-Documento de la Adenda N° 1 Contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben el día 30 de diciembre del año 2009.

-Documento de la Adenda N° 2 Contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben el día 23 de diciembre del año 2008.

-Documento de la Adenda N° 2 Contrato de Locación de Servicios que las partes suscriben el día 25 de junio del año 2010.

-Exhibición de planilla donde se acredita el pago de OTROS SERVICIOS a Juan Pulache por el monto de 1,080.00 NUEVOS SOLES y que tiene como fecha de ingreso

el día 02 de enero del año 2009 y fecha de cese el día 01 de julio del mismo año.

-Contrato de Locación de Servicios NO PERSONALES de conducción de vehículos celebrado entre el Banco de la Nación y el Sr. Juan Pulache Suarez suscrito el día 13 de abril del año 2000.

-Solicitud de Audiencia de Conciliación de fecha 17 de octubre del 2011.

-Documento donde se acredita la Constancia de Asistencia de partes a la Audiencia de Conciliación celebrada el día 08 de noviembre del año 2011.

-Recibo por Honorarios Profesionales que acreditan el monto de mi remuneración emitidos desde el día 27 de abril del año 2000 hasta el día 05 de septiembre del año 2011.

-Copia fedateada de Testimonio de Poder donde acredito mi representatividad.

-Copia fedateada del último contrato suscrito con mi representada de fecha 16 de Julio del 2012.

-Copia certificada del último Recibo por Honorarios presentado por el ahora demandante.

-Copia de la cedula y Constancia de Notificación de la diligencia de conciliación.

-Original de la carta N° 21-2013-J-Z-ASPER SRL PIURA de fecha 09 de abril del 2013 enviada por la empresa encargada del servicio de vigilancia.

-Copia de la constancia de Habilidad del letrado que autoriza la presente.

(Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01)

2.2.1.10.7. LA DECLARACIÓN DE PARTE

A. Concepto

Es el testimonio de una de las partes, que desempeña una función probatoria dentro del proceso, para la realización de este procedimiento es necesario que concurren los sujetos de la confesión (partes y juez), los cuales deben tener un objetivo determinado, que consiste en los hechos expuestos en la demanda su contestación.

B. Regulación

La declaración del parte se encuentra regulada entre los artículos 213al 221 del Cód. Procesal Civil.

C. LA DECLARACIÓN DE PARTE EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO

El demandante **JMPS** ingreso a trabajar el día 13 de abril del año 2000 en la Agencia “C” de Piura del Banco de la Nación hasta el mes de febrero del año 2007, y en el mes de marzo del mismo año fue trasladado a la agencia “A” de Sullana hasta octubre del 2012 desempeñándose como chofer de vehículos de propiedad del referido Banco de la Nación, teniendo un horario de 10 horas diarias rotativo entre noche y día habiendo acumulado un record laboral de 12 años y seis meses.

Asimismo, se ha anexado los recibos por honorarios emitidos por **J.M.P.S.** con lo cual se corrobora que no se ha pagado los beneficios sociales que corresponden, ni se ha realizado el contrato de naturaleza indeterminada como corresponde a la naturaleza de las funciones y al record laboral.

El Sr. J.M.P.S. buscando una solución rápida y eficaz acudió al Ministerio de Trabajo para conciliar con la ahora demandada pero no se llegó a un acuerdo debido a la negativa de esta.

Además, la mala fe siempre ha sido predominante en la Institución antes mencionada ya que con la intención de ocultar mi verdadera naturaleza contractual no permitía que marque ni firme la asistencia sin embargo el Registro diario de Vigilancia consigna del ingreso y salida diaria, cabe recalcar que el Sr. **J.M.P.S.** también tenía como función el traslado de valores (dinero en efectivo) a las diferentes agencias de la sucursal Piura, cuando Prosegur en épocas de lluvias no podía ingresar a las diferentes agencias.

Asimismo la remuneración del Sr. **J.M.P.S.** se incrementó en comisiones debido a su traslado a la agencia “A” de Sullana los cuales no estaban consignados en su contrato de locación ya que era debido a las horas extra que laborada

(Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01)

2.2.2.1.11. LA SENTENCIA.

2.2.2.1.11.1. REGULACIÓN DE LAS SENTENCIAS EN LA NORMA PROCESAL CIVIL

La norma contenida en el artículo 121 parte in fine del Código Procesal Civil, se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada (Cajas, 2008).

2.2.2.1.11.2. ESTRUCTURA DE LA SENTENCIA

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil (Cajas, 2008)

2.2.2.1.11.3. PRINCIPIOS RELEVANTES EN EL CONTENIDO DE UNA SENTENCIA

2.2.2.1.11.3.1. EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide.

Por este principio el juez no puede emitir una sentencia más allá del petitorio ni diferente al petitorio y tampoco con omisión del petitorio sino incurriría en un vicio procesal, y este sería motivo de nulidad o de subsanación según sea el caso.

2.2.2.1.11.3.2. EL PRINCIPIO DE LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

De acuerdo a Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, (2006), comprende:

2.2.2.1.11.3.2.1. CONCEPTO.

Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión.

Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

2.2.2.1.11.3.2.2. FUNCIONES DE LA MOTIVACIÓN.

Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

2.2.2.1.11.3.2.3. LA FUNDAMENTACIÓN DE LOS HECHOS

En el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo, el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

2.2.2.1.11.3.2.4. LA FUNDAMENTACIÓN DEL DERECHO

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

2.2.2.1.11.3.2.5. REQUISITOS PARA UNA ADECUADA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES.

Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

A. La motivación debe ser expresa

B. La motivación debe ser clara

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia

2.2.2.1.11.3.2.6. LA MOTIVACIÓN COMO JUSTIFICACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

Según Igartúa, (2009) comprende:

A. La motivación como justificación interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querrela, ni se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución.

B. La motivación como la justificación externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa.

2.2.2.1.12. LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL PROCESO CIVIL

2.2.2.1.12.1. CONCEPTO

La norma prevé ciertos mecanismos procesales, por los cuales el sujeto o sujetos que están afectados por una resolución que les causa agravio reclamen ante la misma instancia o en una instancia superior el perjuicio causado, con las formalidades que establece la ley. Los medios impugnatorios son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o por un error. CARRIÓN LUGO, Jorge. Tratado de Derecho Procesal Civil. Tomo II. Grijley. Lima, 2001. Pág. 164.

2.2.2.1.12.2. CLASES DE MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL PROCESO LABORAL

De acuerdo a las normas procesales, son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenido de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el CPC.

Los recursos se formulan por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

De acuerdo a las normas procesales, del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003) los recursos son:

A. El recurso de Apelación

B. El recurso de casación

C. El recurso de queja

2.2.2.1.12.4. MEDIO IMPUGNATORIO FORMULADO EN EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda de DESPIDO NULO, consecuentemente ordena que la demandada REPONGA al demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar de igual remuneración.

Esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso, sin embargo, en el plazo respectivo se interpuso el recurso de apelación por parte de la demandada el cual fue concedido con efecto suspensivo. Asimismo, el expediente se elevó a sala, en donde se confirmó la sentencia de primera instancia, seguidamente la demandada interpuso recurso de Casación en el cual también se confirmó lo resuelto en la segunda instancia.

2.2.2.2.DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS SUSTANTIVAS RELACIONADOS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO

2.2.2.2.1. IDENTIFICACIÓN DE LA PRETENSIÓN RESULTA EN LA SENTENCIA

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: el despido (Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01)

2.2.2.2.2. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PREVIAS, PARA ABORDAR EL DESPIDO

2.2.2.2.2.1. EL TRABAJO

El Trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

La necesidad de trabajar quizás tuvo su origen, hace milenios, en el instinto básico del

hombre de sobrevivir y perpetuarse como especie. En aquel mundo solo y hostil, el hombre debió utilizar todas sus potencialidades para proveerse de alimentos, elaborar su ropa y vivienda, fabricar sus utensilios, herramientas y armas, para proteger a sus hijos. Desde el punto de vista individual, el trabajo es todo lo que el hombre hace para su satisfacción, alegría y bienestar; toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, así como alcanzar la riqueza material y espiritual para el mismo, los suyos y su país.

La persona cuando realiza un trabajo puede tener diferencias finalidades. Si el trabajo se realiza para obtener ganancias económicas que nos garanticen la subsistencia, lo llamamos “trabajo productivo” o “remunerado”

A. Etimología

Las palabras castellanas trabajo y trabajar, del castellano antiguo trebejare (esfuerzo, esforzarse), no derivan de la usual latina labor (que da las castellanas labor y laborar)

castellanas *labor* y *laborar*), sino de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre era “*tripalium*” (tres palos) y del verbo *tripaliāre* que significa torturar o torturarse. Tripalium ‘tres palos’ es un vocablo del bajo latín del siglo VI de nuestra era, época en

la cual los reos eran atados al tripalium, una especie de cepo formado por tres maderos cruzados donde quedaban inmovilizados mientras se les azotaba.

La relación entre trabajo y tripalium no es de pegar sino de sufrir. Cuando se inventó esta palabra la mayoría de la población trabajaba en el campo realizando esfuerzo físico y los hacía sentir como si hubieran sido apaleados.

B. Concepto normativo del derecho de trabajo

La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.

Este Derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se le reconoce en gran parte un carácter de Derecho Público por causa de la tutela que el Estado se atribuye.

La doctrina socialista dice que el Derecho de Trabajo Liberal es el ordenamiento consustancial al sistema Capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el Capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el Derecho que rige el Contrato de Trabajo

2.2.2.2.3. EL DESPIDO

2.2.2.2.3.1. CONCEPTOS

Manuel Alonso García, precisa que un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada.

Carlos Blancas Bustamante hace hincapié en el "rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, [...] calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora". Debe añadirse, según el mismo autor, que el despido es "una institución causal" en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida [en] que se configure una "causa justa" que habilite el ejercicio de la misma". Este último aspecto importa una de las manifestaciones del derecho al trabajo reconocido por el artículo 22º de la Constitución, en el sentido de que nadie puede ser despedido sino por causa justa.

2.2.2.2.3.2. REGULACIÓN DEL DESPIDO

La figura o institución laboral del despido se desenvuelve actualmente bajo dos ámbitos claramente definidos que se encuentran constituidos: En primer término, por un ámbito

de aplicación estrictamente legal o normativo que comprende su desarrollo a través del marco legislativo siendo las normas que lo desarrollan el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y el Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo y, en segundo término, por un ámbito de aplicación y desarrollo a partir de los fallos o sentencias del Tribunal Constitucional, entidad que ha creado una serie de figuras adicionales a las legales referidas a la institución del despido y que han incrementado las clases de despido dentro de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral. De lo que se colige que el despido se encuentra regulado paralelamente tanto por la legislación laboral como por el Tribunal Constitucional a través de sus fallos o sentencias, algunas de las cuales incluso tienen el carácter de precedentes vinculantes.

2.2.2.2.4. CLASES DE DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

A.- DESPIDO INCAUSADO

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 se pueda defender por escrito de los cargos que se le imputan

B.- DESPIDO ARBITRARIO

En el caso del despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido, precisamente la citada indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, el trabajador debe impugnar ante la justicia laboral ordinaria el despido bajo la figura o pretensión de indemnización por despido arbitrario, por lo tanto el único efecto es resarcitorio o indemnizatorio, no cabe para la ley en esta clase de despido la reposición en el empleo.

C.- DESPIDO NULO O NULIDAD DE DESPIDO

Aquel que se produce por la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, siendo la causal que lo motiva la vulneración de los derechos constitucionales protegidos en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR dentro del cual se incluyen

figuras que se han incorporado con posterioridad, así tenemos las siguientes causales de despido nulo o nulidad de despido:

- A) La afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales.
- B) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- C) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728
- D) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- E) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- F) Despedir a un trabajador portador del VIH sida G) Despedir a un trabajador con discapacidad.

D.- DESPIDO INDIRECTO

Es el despido que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador a pesar del requerimiento por escrito del trabajador, frente a lo cual este se da por despedido remetiéndole para tal efecto una carta a su empleador, siendo por ello una figura peculiar de despido ya que es el mismo trabajador quien frente a la inercia en el cambio de conducta de su empleador con la finalidad de dejar sin efecto el acto de hostilidad no le queda otra opción al trabajador que provocar la finalización del vínculo laboral, por lo que algunos tratadistas lo conciben como una suerte de auto despido, sin embargo queda en claro que ello se origina como consecuencia de la conducta de hostilidad del empleador.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

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

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado.

(Poder Judicial, 2013).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción.

(Poder Judicial, 2013).

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

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente Negocio o asunto que se ventila ante los tribunales, a instancia de parte interesada, o de oficio, pero sin extinguir juicio contradictorio. En tal sentido, pueden calificarse de expedientes todos los actos de la jurisdicción voluntaria. (Guillermo Cabanellas Torres)

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia. Es el conjunto de derechos constitucionales de la carta magna de los tribunales sobre una materia determinada, de las cuales se puede extraer la interpretación

dada por los jueces a una situación concreta. Tiene un valor fundamental como fuente de conocimiento del derecho positivo, con el cual se procura evitar que una misma situación jurídica sea interpretada en forma distinta por los tribunales; esto es lo que se conoce como el principio unificador. (Vicente Barretto. *Dicionário de Filosofia do Direito*. São Leopoldo, Unisinos, 2007. ISBN 85-7431-266-5)

Parámetro. Es el dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. (DEFINICION.DE.PE)

Variable. Se trata de algo que se caracteriza por ser inestable, inconstante y mudable. (DEFINICION.DE.PE)

La Remuneración. Es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo. En vista del significado anteriormente dado, se puede deducir que la remuneración es sinónimo de salario o sueldo (www.monografias.com)

Derechos Humanos Laborales (DHL) son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores. Es la posibilidad de formar un sindicato, de elegir representantes y participar a favor de las demandas que tienes el derecho a plantear como trabajador. (www.deforest.mx).

Reforma Laboral. El proceso y resultado de reformar se conoce como reforma. La finalidad de la reforma laboral es favorecer la creación de empleos. Con este fin, se promulgan cambios en las leyes a favor de los empresarios, que deben asumir menos riesgos o costos para contratar y despedir empleados. (www.monografias.com).

3. METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Cuantitativo: la investigación, se inicia con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura,

que, a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no habrá participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista,

2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

3.3. OBJETO DE ESTUDIO Y VARIABLE EN ESTUDIO

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido en el expediente N° **00618-2013-0-2001-JR-LA-01**, perteneciente al Primer Juzgado Laboral de Piura, del Distrito Piura.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

3.4. FUENTE DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Será, el expediente judicial el N° **00618-2013-0-2001-JR-LA-01**, perteneciente al Primer Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, Y PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.

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

3.5.1. LA PRIMERA ETAPA: ABIERTA Y EXPLORATORIA.

Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. LA SEGUNDA ETAPA: MÁS SISTEMATIZADA, EN TÉRMINOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

3.5.3. LA TERCERA ETAPA: CONSISTENTE EN UN ANÁLISIS SISTEMÁTICO.

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

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3.

3.7. RIGOR CIENTÍFICO.

Para asegurar la confiabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciará como Anexo 4.

Finalmente se informa que: la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH católica – Sede central: Chimbote - Perú).

4. RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

CUADRO 1

Parte expositiva de la sentencia de Primera Instancia **Sobre Nulidad De Despido, En El Expediente N° 00618-2013-0-2001-Jr-La-01, Del Distrito Judicial Del Piura – Piura 2018.**, para determinar su calidad con énfasis en la Introducción y la Postura de las partes

<p>PARTE DEL OBJETO DE ESTUDIO</p>	<p style="text-align: center;">EVIDENCIA EMPÍRICA</p>
<p>PARTE EXPOSITIVA</p> <p>(Desde el encabezamiento)</p>	<p>PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA</p> <p>EXPEDIENTE : 00618-2013-0-2001-JR-LA-01</p> <p>MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO</p> <p>ESPECIALISTA : GERÓNIMO REYES CHANTA</p> <p>DEMANDADO : BANCO DE LA NACION SULLANA</p> <p>DEMANDANTE : JUAN MARTIN PULACHE JUAREZ</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCION N°17.</p> <p>Piura, 24 de marzo del 2015</p> <p>En los seguidos por JUAN MARTIN PULACHE JUAREZ contra BANCO DE LA NACION sobre NULIDAD DE DESPIDO; el juez del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha resuelto de la siguiente manera:</p> <p>I.- ANTECEDENTES:</p>

1. El demandante, mediante escrito que corre de folios 213 a 216, interpone demanda a fin de que se declare la nulidad de su despido y como consecuencia la demandada cumpla con reponerlo inmediatamente en el cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia "A" Sullana del Banco de la Nación.

Asimismo solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales y costas personales, que irrogue el presente proceso por encontrarse incurso en el supuesto normativo del art. 29 inciso c) del Decreto Legislativo N° 728.

2. Por resolución **número 01** de folios 217, se resuelve admitir a trámite la demanda, en la vía del proceso **ordinario laboral**, y corriéndose traslado a la parte demandada, esta deduce excepción de caducidad y contesta la demanda con escrito de folios 245 a 251, solicitando que la misma sea declarada infundada por los fundamentos de hecho y derecho que expone.
3. Por resolución **número 02** de folios 252 a 253: a) Se tiene por apersonado al Banco de la Nación; b) Se tiene por contestada la demanda en los términos que contiene; c) Se fija fecha y hora para la audiencia única; y d) se corre traslado a la parte demandante de la excepción de caducidad deducida por la demandada.
4. De folios 300 a 304, obra el Acta de Audiencia Única en la misma que: **a)** Se expide la resolución **número 11** que resuelve declarar infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada Banco de la Nación, declarar saneado el proceso y por válida la relación procesal establecida; **b)** No se llega a ninguna conciliación por haberse ratificado las partes en sus pretensiones; **c)** Se fijan los puntos controvertidos; **d)** Asimismo se emite la resolución **número 12** que resuelve declarar infunda la tacha deducida a las copias del cuaderno de ocurrencias presentado por la demandante, se admiten los medios probatorios y se actúan medios probatorios.
5. Mediante escrito de folios 308 a 310A, la demandada interpone recurso de apelación en contra de la Audiencia Única de fecha 06 de junio del 2014.

6. Por resolución **número 13** de folios 311 a 312, se resuelve conceder apelación sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida a la parte demandada Banco de la Nación sobre la resolución número 11 y 12 emitidas en audiencia única.
7. Por resolución **número 14** de folios 319; se tiene por recibido el expido administrativo N° DC-028-13-DRTPE-PIURA-ZTPES, agregándose a los autos para los fines de ley, y se les comunica a las partes que los autos se encuentran expeditos para alegatos en aplicación del artículo 69° de la Ley N° 26636.
8. Por resolución **número 16** de folios 650, se tiene por recibido el presente expediente y siendo el estado del proceso y conforme se encuentra dispuesto; se ordena que pasen los autos a despacho para sentenciar.

II. PRETENSION Y ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL DEMANDANTE:

2.1. Pretensión:

El demandante postula como pretensión que se declare la nulidad de su despido y como consecuencia la demandada cumpla con reponerlo inmediatamente en el cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia "A" Sullana del Banco de la Nación. Asimismo solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales y costas personales, que irrogue el presente proceso por encontrarse incurso en el supuesto normativo del art. 29 inciso c) del Decreto Legislativo N° 728.

2.2. Argumentos expuestos por el demandante:

1. Precisa con fecha 31 de enero del presente año, se apersono a su centro de trabajo, y sin mediar motivo alguno no se le permitió laborar en el puesto que venía desempeñándose, informándole el administrador encargado, que había recibido la orden telefónica del Sr. Elmer Rodriguez Villavicencio, quien tiene el cargo de analista de personal de la Macro Región I Piura.
2. Asimismo indica que con la finalidad de buscar una solución a su situación laboral, concurrió al Ministerio de Trabajo, el mismo día que fue despedido, donde solicito una

Audiencia de Conciliación con la demandada; sin embargo la emplazada no acudió a dicha diligencia. Y conforme al art. 28° del Decreto Legislativo 910, Ley General de la Inspección del Trabajo y caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes presenta la solicitud de audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluya en procedimiento.

3. Refiere que su demanda de nulidad de despido se ampara en el artículo 29° inciso c) del D. Leg. N° 728, que establece: “*Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave contemplada en el inciso f) del art. 25° (...)*”.

4. Es así que había interpuesto demanda contra su empleadora, sobre incumplimiento de disposiciones laborales, ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, con fecha 11 de diciembre del año 2012, habiendo sido admitida a trámite mediante resolución número 02 de fecha 22 de enero y notificada a la parte demandada dicha res. El 30 de enero del 2013, habiendo sido la causa de su despido, corroborando lo que ha expuesto con el reporte de consulta de expedientes judiciales, donde se evidencia la fecha de notificación de la demandada, e inmediatamente después al día siguiente se produce su despido de su centro de trabajo, sin justificación legal alguna.

III. ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA DEMANDADA: Banco de la Nación.

1. Precisa que en el caso de autos, no se puede hablar de un record laboral de 13 años diez meses, en atención que el demandante nunca ha ostentado la calidad de trabajador debido a que sus servicios prestado a su representada han sido mediante la celebración de contratos de naturaleza civil, más aun cuando es el propio demandante quien anexa en su escrito de demanda recibos de honorarios por los servicios prestados, no existiendo bajo ningún concepto elementos que hagan prever que existió una relación laboral.

2. Asimismo indica que el argumento del demandante de que no se le dejó entrar a su centro laboral el día 31 de enero del 2013, no se ajusta a la verdad debido a que el accionante mediante contrato de Locación de Servicios suscrito con su representada el día 16 de julio del 2012 se estableció que el servicio brindado sería hasta el 16 de enero del 2013, vencido el periodo

establecido en el contrato optaron no renovarle, es por ello que al no contar con contrato de Locación de Servicios vigentes no podía ingresar a las instalaciones de su Agencia Bancaria.

3. Por otro lado respecto a la causal de despido nulo que ha invocado el demandante, refiere que el proceso laboral en contra de su representada se está ventilando en el Segundo Juzgado Especializado en lo laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura bajo el expediente número 3187-2012-0-2001-JR-LA-02, en dicho proceso el demandante solicita una suma de dinero por supuestos beneficios sociales impagos, en atención que alega una desnaturalización del contrato de Locación de Servicios, no probando sus afirmaciones y mucho menos ha acreditado el vínculo laboral por lo que al no haberse definido la calidad de trabajo no se encuentra inmerso en la causal que invoca.

IV. PUNTOS CONTROVERTIDOS:

1. Determinar si está acreditado el vínculo laboral y que el cese de la relación laboral existente entre la demandada y el demandante se originó por despido nulo previsto en el inciso c) del artículo 29 D.S. N° 003-97-TR; si por el contrario su cese se produjo por culminación de contrato de locación de servicios como la afirma la demandada.
2. De acreditarse el despido nulo determinar si procede ordenar la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia A- Sullana; y, como consecuencia el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales, costas y costos del procesos.

V. MEDIOS PROBATORIOS:

Del demandante: Los documentos que precisa y recauda a su demanda en el rubro de medios probatorios y que obran a fojas 02 a 211 y de fojas 257 a 259.

De la demandada: Los documentos que precisa en su contestación de demanda y que obran de fojas 224 a 242.

Fuente: Sentencia Primera Instancia-Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 1, revela el contenido de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, incluida la cabecera, existente en el Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial Piura - 2013. Sobre Nulidad de Despido

CUADRO 2

Parte considerativa de la sentencia de Primera Instancia Sobre Nulidad De Despido, En El Expediente N° 00618-2013-0-2001-Jr-La-01, Del Distrito Judicial Del Piura – Piura 2018, para determinar su calidad con énfasis en la Introducción y la Postura de las partes, para determinar su calidad con énfasis en la Motivación de los Hechos y la Motivación del Derecho

PARTE DEL OBJETO DE ESTUDIO	EVIDENCIA EMPÍRICA
PARTE CONSIDERATIVA	. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN: 1. El estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, este ultimo de aplicación supletoria a estos autos.

2. En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

3. En cuanto a la naturaleza de las labores prestadas por el actor se tiene que este alega en su demanda que ha prestado labores para la demandada de manera personal, subordinada y remunerada desde el 13 de abril del año 2000 hasta el 30 de enero del 2013, acumulando un record laboral de 12 años con 09 meses y 17 días; es decir que existe un vínculo laboral entre ambas. Por su parte la demandada señala en su contestación que no se puede hablar de un record laborar de 12 años, 09 meses y 17 días, en atención a que el demandante nunca ha ostentado la calidad de trabajador debido a que los servicios prestados han sido mediante la celebración de contratos de naturaleza civil, no existiendo bajo ningún concepto elementos que hagan prever que existió una relación laboral.

4. Según lo señalado en la fijación de puntos controvertidos, corresponde determinar si el demandante ha mantenido un vínculo contractual de naturaleza laboral con la entidad pública demandada. Con dicho fin debe advertirse si se ha dado la presencia de los elementos esenciales del contrato laboral, tales como: **a) subordinación**, que es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo, entendiéndose

la misma como la obligación que tendrá el trabajador para acatar las órdenes, instrucciones o directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se le contrato y que en caso de incumplimiento del trabajador a dichas disposiciones, faculta al empleador por el poder sancionador y disciplinario, imponer las correspondientes sanciones al trabajador, además de establecer un horario de trabajo, conforme así lo prevé el artículo 9° del D.S. 003-97-TR que a la letra dice: *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador...”* ; **b) prestación personal**, referida a que es el trabajador quien por la relación de dependencia en forma exclusiva deberá prestare sus servicios; por lo tanto es característica de la relación laboral por ser *“intuitio personae”*; y, **c) remuneración**, que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador.

5. Así mismo, debe precisarse que existen elementos adicionales que sin ser constitutivos de una relación laboral, es frecuente encontrarlos en esta, cuya presencia de los mismos generan mayor certeza del vínculo laboral. Así, se tiene el hecho de que la o el contratado/a preste servicios en el lugar o lugares establecidos por el contratante; que el contratante provea las herramientas para la ejecución del servicio, el contratado no puede prestar servicios (por obligación contractual o imposibilidad material) a personas distintas del contratante; el

que pese a haber culminado el contrato suscrito entre las partes el contratado continúe laborando para el contratante.

6. Siendo la *subordinación* el elemento determinante y propio de un contrato de trabajo, que lo distingue de la contratación civil y administrativa, se tiene que en el presente caso a folios 16 obra una acta de entrega de vehículo marca NISSAN color azul, modelo FRONTIER, con placa de rodaje PII-343; expedida por el Banco de la Nación, donde se hace constar que el actor desempeñaba la labor de chofer de la referida entidad, así como copias de los contratos de locación de servicios obrante de folios 17 a 45 y 147 a 202, y del anexo N° 001, donde se establecen las obligaciones de las partes como es la de: responder por cualquier error u omisión en el cumplimiento de sus obligaciones y/o perjuicios que le cause al Banco en el desarrollo del servicio, obligándolo a subsanar y corregir los defectos que se produzcan, facilitar al banco o a la persona que ese designe una adecuada revisión de la prestación de los servicios; no utilizar en beneficio propio o de terceros cualquier tipo de información que le sea proporcionada agregada o revelada por el banco; etc.; recibos por honorarios obrante de folios 46 a 196 en los que consigna que el actor conducía el vehículo perteneciente a la agencia del Banco de la Nación de Sullana y sus comisiones a sus Agencias dependientes. De todos ellos se advierte que las labores del demandante han sido siempre subordinadas.

7. En cuanto al elemento *remuneración*, este se encuentra acreditado con los recibos por honorarios que obran en Autos de fojas 46 a 196, contrato de Locación de Servicios de folios 17 a 45 y 147 a 202; y en cuanto al elemento *prestación personal*, este se encuentra acreditado con los trabajos realizados por el

demandante sin la intervención de terceros, conforme lo señalado en los contratos de locación de Servicios y en el anexo N° 001. Igualmente, se advierte la presencia de los *elementos adicionales*, que contribuyen a establecer la existencia de un contrato de naturaleza laboral, esto es el hecho de que el demandante ha efectuado sus labores en las instalaciones de la demandada, para sus comisiones y a sus agencias dependientes conforme a los recibos por honorarios antes mencionados.

8. De lo expuesto y por aplicación del principio de la *primacía de la realidad* queda acreditada la existencia del vínculo laboral entre las partes, pues los contratos que la demandada le hizo suscribir al demandante han sido desnaturalizados, siendo que el demandante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, en tal sentido, le asisten todos los beneficios que dicho régimen le otorga por todo el periodo efectivamente laborado.
9. Entonces, conforme a la fijación de puntos controvertidos y pretensión del demandante corresponde determinar ahora si el cese de la relación laboral se ha producido por causa injustificada que acarree la nulidad del despido; pues el demandante alega en su escrito de demanda que la emplazada lo ha despedido por las causales establecidos en el artículo 29° inciso c del Decreto Supremo N° 003-27-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728 la misma que hace referencia “*Es nulo el despido que tenga por motivo: a) la afiliación un sindicato a la participación en actividades sindicales; b) ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25.*”

10. En tal sentido, es de señalar que esta nulidad tiene la función de sancionar la represalia empresarial ante el legítimo ejercicio del derecho de defensa reservado al trabajador para asuntos de índole laboral. Así mismo, nuestra jurisprudencia ha estimado que resulta necesario un nexo de causalidad entre el despido y la queja o participación en un proceso contra el empleador. Por ello, no es suficiente demostrar la existencia del proceso judicial instaurado, sino que es de cargo del trabajador probar la existencia del nexo causal entre el despido y la causa alegada, esto es, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador.

11. Ahora bien, respecto a la causal del despido nulo invocado por el demandante, se verifica que el último contrato celebrado con la demandada fue el día 17/07/2012 con una duración de 06 meses, es decir hasta el 16/01/2013, obrante a folios 201 a 202; sin embargo el demandante seguía laborando hasta el día 30 de enero del mismo año, fecha en la cual la demandada fue notificada con la resolución N° 02, sobre un proceso judicial que le había entablado el demandante sobre incumplimiento de disposiciones laborales ante el segundo juzgado laboral de Piura, Exp. N° 3187-2012-0, tal como consta mediante reporte de expediente obrante a folios 205 a 207; siendo así que el día 31 de enero del 2013 se apersono a su centro de trabajo y sin mediar motivo alguno no se le permitió laborar en el puesto que venía desempeñando, informando el administrador encargado que había recibido orden del Sr. Elmer Rodriguez Villavincencio, quien tenía el cargo de analista de personal de la Macro Región I- Piura, tal y conforme se corrobora en el Acta de Constatación Policial obrante a folios 02, hecho que supuestamente habría motivado su despido

12. Siendo así, se tiene que si bien el demandante interpuso demanda de incumplimiento de disposiciones laborales ante el segundo juzgado laboral de Piura el día 11 de noviembre del 2012; esta le fue notificada a la demandada el día 30 de enero del 2013, siendo despedido el demandante el día 31 de enero del 2013; es decir un día después de la notificación, por lo que es creíble que la emplazada lo haya despedido por el hecho que el demandante le entablo un proceso por incumplimiento de disposiciones laborales que presento al Segundo Juzgado Laboral de Piura, más aun si en el expediente no obra sanción disciplinaria por causa grave en la que el actor haya incurrido para haber sido destituido de su cargo. En tal sentido corresponde estimar la referida pretensión del demandante sobre nulidad de despido.

13. Siendo así, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hecho respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este deviene en lesivo del Derecho Constitucional al Trabajo; por lo que siendo así, corresponde amparar la demanda de **despido nulo** y por ende corresponde que el demandante sea **repuesto** al cargo que venía desempeñando antes del despido o en otro similar y de igual remuneración.

14. Corresponde señalar que en aplicación del artículo 40° del TUO De la Ley de Productividad y con Competitividad Laboral, al declarar fundada la demanda de Nulidad de Despido el juez ordenara el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos

de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual como es lógico, solo podrá establecer en ejecución de sentencia.

15. Finalmente, en la fijación de puntos controvertidos se ha determinado el pago de los intereses legales; costos y costas del proceso; en cuanto al pago de los intereses legales, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria del pago de interés legales, siguiendo máxima jurídica que lo *accesorio sigue la suerte de lo principal*. A su vez, en cuanto a las costas y costos del proceso, de conformidad con el artículo 48 inciso 4 de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, corresponde en este caso que la demandada abone dichos conceptos al demandante, los que deben calcularse en ejecución de sentencia.

Fuente: Sentencia Primera Instancia-Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 2, revela el contenido de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, existente en el Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial Piura - 2013. Sobre Nulidad de Despido.

CUADRO 3

Parte resolutive de la sentencia de primera de Primera Instancia Sobre Nulidad De Despido, En El Expediente N° 00618-2013-0-2001-Jr-La-01, Del Distrito Judicial Del Piura – Piura 2018, para determinar su calidad con énfasis en la Introducción y la Postura de las partes, para determinar su calidad con énfasis en la Motivación de los Hechos y la Motivación del Derecho

PARTE DEL OBJETO DE ESTUDIO	EVIDENCIA EMPÍRICA
PARTE RESOLUTIVA	<p>VII DECISIÓN:</p> <p>Por estas consideraciones, de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la constitución política del estado y lo prescrito por el artículo 48 de la Ley N° 26636, administrando justicia a nombre de la Nación, RESUELVO:</p> <ol style="list-style-type: none">1. DECLARO FUNDADA la demanda presentado por JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ contra BANCO DE LA NACION sobre NULIDAD DE DESPIDO.Consecuentemente, ORDENO que la demandada REPONGA al demandante que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar y de igual remuneración.Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerá en ejecución de sentencia.

	<p>4. Con el pago de costos y costas procesales, los mismos que liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>Consentida o confirmada que sea la presente, cúmplase-----</p> <p><i>J.R.CH</i></p>
--	--

Fuente: Sentencia Primera Instancia-Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 3, revela el contenido de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia existente en el Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial Piura - 2013. Sobre Nulidad de Despido.

CUADRO 4

PARTE EXPOSITIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, EN EL EXPEDIENTE N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA 2018, PARA DETERMINAR SU CALIDAD CON ÉNFASIS EN LA INTRODUCCIÓN Y LA POSTURA DE LAS PARTES, PARA DETERMINAR SU CALIDAD CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN Y LA POSTURA DE LAS PARTES.

PARTE DEL OBJETO DE ESTUDIO	EVIDENCIA EMPÍRICA
--	---------------------------

<p>PARTE EXPOSITIVA</p> <p>(Incluido el encabezamiento)</p>	<p>EXPEDIENTE : N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01</p> <p>DEMANDANTE : JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ</p> <p>DEMANDADO : BANCO DE LA NACION</p> <p>MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO</p> <p>PROCEDENCIA : PRIMER JUZGADO TRANSITORIO LABORAL DE PIURA</p> <p>RESOLUCION N° 21</p> <p>Sentencia de Vista</p>

Fuente: Sentencia Primera Instancia-Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 4, revela el contenido de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, incluyendo la cabecera, existente en el Expediente 00618-2013-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial Piura - 2013. Sobre Nulidad de Despido.

CUADRO 5

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia Sobre Nulidad De Despido, En El Expediente N° 00618-2013-0-2001-Jr-La-01, Del Distrito Judicial Del Piura – Piura 2018, para determinar su calidad con énfasis en la Introducción y la Postura de las partes,

para determinar su calidad con énfasis en la Motivación de los Hechos y la Postura de las Partes.

<p>PARTE DEL OBJETO DE ESTUDIO</p>	<p>EVIDENCIA EMPÍRICA</p>
<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>I. MATERIA</p> <p>Determinar si se confirma o se revoca las resoluciones N° 10 y 11 del 06 de junio del 2014 emitida en audiencia única, en el extremo que declara infundada la excepción de caducidad y tacha al cuaderno de ocurrencias, ambas deducidas por el Banco de la Nación.</p> <p>También viene en apelación, con expediente administrativo acompañado, la sentencia de fecha 24 de marzo del 2015, inserta entre las páginas 353 a 359, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda presentada por Juan Martin Pulache Suarez contra el Banco de la Nacion sobre Nulidad de despido. Consecuentemente, se ordena que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando anterior al despido en otro similar y de igual remuneración.</p> <p>Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerá en ejecución de sentencia.</p> <p>Finalmente otorga el pago de costos y costas procesales, los mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>II. RESUMEN DEL TRÁMITE SEGUIDO EN PRIMERA INSTANCIA.</p> <p>1. Con fecha 13 de marzo del 2013 el demandante interpone demanda, solicitando se le restituya en el cargo que venía desempeñando como chofer de Agencia</p>

“A” Sullana del Banco de la Nación, y en consecuencia, le paguen las remuneraciones dejadas de percibir más intereses legales, costas y costos del proceso.

2. Señala que ha prestado servicios para la demandada desde el 13 de abril del 2000, habiendo acumulado un record laboral de 12 años 10 meses de servicios. Sin embargo, sostiene que el 31 de enero del 2013 se apersono a su centro de labores, no permitiéndosele el ingreso por disposición del Sr. Rodriguez Villavicencio, quien era el responsable del personal de la Macro Región I – Piura.
3. Advierte que la causa de su despido se debe a que con fecha 11 de diciembre del 2012 interpuso demanda contra el Banco de la Nación por incumplimiento de las disposiciones laborales, ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, la misma que fue admitida a trámite mediante resolución N° 02 y notificada a la demandada con fecha 30 de enero de 2013, lo que se corrobora con el reporte de expedientes judiciales, hecho que dio lugar que al día siguiente se produzca su despido.
4. El 17 de abril de 2013 el Banco de la Nación se apersona y deduce excepción de caducidad. Asimismo, contesta la demanda manifestando que el actor no puede alegar la existencia de un record laboral de 12 años 10 meses, ya que el demandante siempre ha laborado bajo contrato de naturaleza civil, no existiendo ningún elemento que acredite una relación laboral entre las partes.
5. Con relación al despido nulo que alega el demandante, sostiene que el accionante laboro para su representada desde el 16 de julio del 2012 hasta el 16 de enero del 2013, según el último contrato suscrito, por lo que al haber vencido dicho contrato se optó por no renovar su contratación.
6. Mediante resolución N° 11 del 06 de junio del 2014, se declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada. Saneado el proceso y validad la relación procesal establecida entre las partes, fijándose como puntos controvertidos: a) determinar si está acreditado el vínculo laboral y cese de la relación laboral que origino el despido nulo previsto en el inciso c) del artículo 29 del decreto supremo N° 0003-97-TR, o si por el contrario el cese se produjo por culminación del contrato de Locación de Servicios, b) de acreditarse el despido nulo determinar si procede ordenar la reposición del demandante en el

cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia “A”- Sullana; y, como consecuencia el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales, costas y costos del proceso.

7. Después de emitir unos alegatos de ley, el juez de la causa expide la sentencia correspondiente.
8. Mediante resolución N° 17 del 24 de marzo del 2015, el juez de primera instancia declara fundada la demanda, ordenando a la entidad demandada cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad al despido; además de reconocerle las remuneraciones dejadas de percibir en la fecha en que se produjo el despido.

III. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA BANCO DE LA NACION CONTRA LAS RESOLUCIONES N° 10 Y 11.

La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la resolución N° 10 y 11, expresando como agravios los siguientes:

9. Señala que el demandante interpuso su demanda de nulidad de despido con fecha 13 de marzo del 2013, sin tener en cuenta que desde la fecha de ocurridos los hechos (31 de enero del 2013) hasta la presentación de la demandada (13 de marzo del 2013) habría excedido ampliamente los 30 días hábiles establecidos por ley. Por lo que al amparo de lo dispuesto en el artículo 36 del decreto supremo N° 003-97-TR, se debe declarar fundada la excepción de caducidad, debido a que el plazo para accionar judicialmente habría caducado.
10. Con relación a la tacha interpuesta contra el “reporte de vigilancia” emitido por el servicio de seguridad correspondiente a los días 24 y 29 de enero del 2013 de las agencias del Banco de la Nación en Tambogrande y Paimas respectivamente, alega que dichos medios probatorios carecen de suficiencia probatoria debido a que no han sido expedidos por funcionario público, además de no contar con ningún tipo de distintivo que haga prever que sea un reporte de vigilancia, siendo que se trata de una simple copia que no acredita verosimilitud de su contenido.

IV. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA BANCO DE LA NACION CONTRA LA SENTENCIA.

El abogado defensor de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

11. Señala que el demandante Pulache Suarez ha laborado para su representado bajo la modalidad de Locación de Servicios a fin de que se realizara labores de revisión y desplazamiento de los bienes muebles y enseres en la sucursal del Banco de la Nación Piura (chofer de unidad móvil), para después ser contratado para prestar servicios en la Agencia de Sullana.
12. Advierte que sus labores han sido realizadas de manera independiente, ya que su calificación y experiencia le permitía realizar labores completamente autónomas y sin grado de dependencia o injerencia de los funcionarios del banco.
13. Considera que las labores prestadas por el actor no han sido subordinadas, puesto que sus funciones las realizaba cuando era necesario, por lo que no dependía de un centro de trabajo, directivas del empleador, horarios ni mayores reglas.
14. El actor no ha demostrado de manera fehaciente la desnaturalización del contrato de locación de servicios y en particular del elemento de subordinación, por lo que su demanda debe ser declarada infundada.
15. Agrega que, su representada pagaba una retribución al accionante lo que retribuía el cumplimiento del servicio prestado, lo que evidencia la existencia de un contrato de Locación de Servicios y no una relación laboral. Así los recibos por honorarios profesionales acreditan que el actor no percibía un monto fijo por sus servicios, lo cual es típico de una relación civil.
16. Añade que, que si bien el demandante hace énfasis en su escrito de demanda que laboraba bajo un horario de 10 horas diarias, dicha afirmación resulta falsa,

toda vez que adicionalmente a los contratos de naturaleza civil, prestaba otros servicios al Banco, como se acredita con los recibos por honorarios en los que se consigna arreglo de archivos, pintado, con lo que se acredita que no estaba sujeto a un horario ni mucho menos a control por parte de su representada.

17. Finalmente, sostiene que la Corte Suprema a través de la casación Laboral N° 14440-2013 en la que se ha determinado que cuando el juez detecte indicios de actividad independiente a cargo del trabajador, que alteren la aplicación del principio de presunción de laboralidad, deberá verificar la presencia de la prestación personal, remuneración y subordinación como presupuesto del contrato laboral, requisitos que no han sido debidamente acreditados por el demandante con las pruebas aportadas.

V. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN

18. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.
19. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aun admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra un parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor solo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.
20. Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el Artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los mediops probatorios son valorados por el juez en forma conjunta

utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

**A. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN
RESPECTO A**

LA APELACION DE LAS RESOLUCIONES N° 10 Y 11.

21. La accionada apela la resolución N° 10 que declara infundada la excepción de caducidad. Como fundamento de su recurso de apelación sostiene que la demanda de nulidad de despido fue interpuesta el 13 de marzo del 2013, sin tener en cuenta que desde la fecha de ocurridos los hechos, 31 de enero del 2013, ya se había excedido el plazo de 30 días naturales establecidos en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
22. El artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe: *“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho”*, mientras que seguidamente en el cuarto párrafo de la citada norma se establece: *“La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”*.
23. Con relación a la interpretación de la referida norma, en el pleno jurisdiccional laboral en 1999 de observancia obligatoria en merito a la R.A. N° 05-99-SCS-, se acordó que para el computo de plazo de caducidad solo se toman en cuenta los días hábiles criterio que ha sido adoptado por el tribunal constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 2070-2003, en el sentido del no computo del plazo los días sábados, domingos, feriados no laborables y días de duelo nacional y judicial; es decir, que únicamente deben computarse los días hábiles desde la fecha del cese de la relación laboral hasta la fecha de

interposición de la demanda. Así, el alto tribunal en el fundamento jurídico N° 07 de las sentencia antes mencionada anota:

“como es obvio, el concepto falta del funcionamiento del poder judicial, a los efectos de determinar si debía o no declararse fundada la citada excepción de caducidad, es vital para esclarecer sin en el caso se lesione o no el derecho de **acceso a la justicia**.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR no indica que debe entenderse por falta de funcionamiento del Poder Judicial ni tampoco que días deben exceptuarse de su computo. Sin embargo, de una interpretación de su artículo 36 una cosa si es clara. Los días a tenerse en consideración en el cómputo, mas allá de la dicción literal de su primera parte, no pueden comprenderse en el sentido de que se trata simplemente de días “naturales”.

Por cierto, tal interpretación no solo resulta de lo previsto en el referido artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. También de una interpretación del mismo precepto de cara al contenido constitucionalmente protegido del derecho de **acceso a la justicia** que, como se ha expuesto en el fundamento jurídico N° 6, exige que cuando una disposición legislativa pueda derivarse dos sentidos interpretativos, el operador judicial a de optar por una interpretación que optimice el **acceso a la justicia** del justiciable (subrayado y negrita de origen).

24. A ello se suma lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 910 de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Estable: “El plazo de caducidad en materia laboral se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento”.

25. Así, de la revisión del expediente administrativo N° DC 028-13/DRTPE-PIURA-ZTPES que corre como acompañado, se aprecia que el accionante presento una solicitud de audiencia de conciliación con fecha 31 de enero del 2013 (folios 3), citándose mediante acta de fecha 01 de febrero del 2013 (folios 4) al Banco de la Nación para una audiencia de conciliación el dia 20 de febrero del 2013, la misma que fue notificada a la recurrente, tal como se acredita con

la constancia de notificación de fecha 12 de febrero de 2013 (folios 07). No obstante, el representante de la entidad demandada no se hizo presente, tal como se demuestra con el acta de asistencia de parte trabajadora (folios 6).

26. En tal sentido, habiendo quedado establecido que para los casos de caducidad solo se toman en cuenta los días hábiles y estando a lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 910, en el presente caso, el plazo para interponer la demanda de nulidad de despido se suspendió hasta la fecha en que culminó el procedimiento de conciliación, habiéndose reanudado dicho plazo el 21 de febrero de 2013. Entonces, computando los días hábiles desde la fecha antes señalada, se tiene que el plazo para iniciar el proceso judicial recién vencía el 04 de abril de 2013, por lo que el agravio de la demandada debe ser desestimado, confirmándose la resolución N° 10.
27. El Banco de la Nación también apela la resolución N° 11 que declara infundada la tacha. Respecto a la tacha deducida por la parte demandada, resulta aplicable de manera supletoria lo que establece el Código Procesal Civil, cuyos artículos 242 y 243 señalan que un documento puede ser tachado por falsedad o nulidad, respectivamente. En el primer caso, el documento puede ser tachado si adolece de falsedad o falsificación que equivale a ocultación de la verdad o deformación de la misma, sea en el documento mismo, sea en el acto contenido en el documento; mientras que en el segundo caso, la tacha procede en el caso que un documento carezca de una formalidad esencial que la ley prescriba bajo sanción de nulidad.
28. Por otro lado, el artículo 25 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 señala que *“los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del juez, siempre que no esté expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o a la moral”* (subrayado nuestro).
29. No obstante, en el presente caso la demandada interpone tacha contra el libro de ocurrencias de folios 257 a 259, alegando que los mismos no se encuentran visados por un funcionario público o cuentan con un distintivo que acrediten que fueron expedidos por la demandada; situación que no ha sido regulada por

ninguna norma especial; tanto más si no se ha acreditado la nulidad o falsedad de dichos documentos; por lo que las hojas correspondientes a los libros de ocurrencias del banco de la nación de tambogrande y paimas presentados por la parte demandante deberán ser valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica al momento de emitirse la sentencia correspondiente. Por tal razón, la resolución N° 11 merece ser confirmada.

B. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN RESPECTO A LA APELACION DE LA SENTENCIA.

30. Es pretensión del demandante Juan Pulache Suarez, se le reponga en el cargo que venía desempeñando como chofer de agencia “A” Sullana del Banco de la Nación, en consecuencia, se le cancele las remuneraciones dejadas de percibir.

31. En este caso únicamente interpone recurso de apelación, la parte demandada.

El Procurador Público del Banco de la Nación centra sus agravios señalando que el demandante ha laborado para su representada bajo contrato de Locación de Servicios, siendo que sus servicios los ha prestado de manera autónoma e independiente, y no en forma subordinada ya que sus funciones las realizaba cuando era necesario, por lo que no dependía de un centro de trabajo, directivas del empleador, horarios ni mayores reglas, tas como se acredita con los contratos de locación de servicios y recibos por honorarios que obran en autos.

32. Al respecto, debemos señalar que según se aprecia del Sistema Integral del Expediente Judicial (SIJ), corroborado con el legajo de sentencias de esta Sala Laboral, se verifico la existencia del proceso ordinario laboral recaído en el expediente N° 3187-2012-0-2001-JR-LA-02, seguido entre el demandante y la entidad demandada, sobre demanda de pago de beneficios sociales y otros, siendo que mediante sentencia de vista del 20 de abril del 2015, se confirmó la sentencia de fecha 17 de octubre del 2014, corregida por resolución N° 16 del 13 de noviembre del 2014, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales interpuesta por el demandante contra el Banco de la Nación.

33. Así, en el fundamento 30) y 32) de la sentencia de vista antes mencionada se establece: “... se debe mencionar que las labores de chofer han sido prestadas

de manera continua desde el año 2000 al 2012, evidenciando que se trata de una labor permanente y no de una labor eventual o esporádica como ha manifestado la recurrente, habiendo laborado el Sr. Pulache Suarez de manera ininterrumpida desde el 13 de Abril del 2000 al 31 de Diciembre del 2012, máxime si por la actividad a la que se dedica el Banco de la Nación, siempre resulta necesario el traslado de personal y bienes entre las distintas agencias y oficinas (...). Entonces, de las pruebas anteriores se concluye que entre las partes en la realidad existió vínculo laboral, siendo totalmente razonable la exigencia del pago de beneficios sociales reclamados (...).”

34. De lo antes expuestos se concluye que si bien contra la indicada sentencia de vista se ha interpuesto recurso de casación, el vínculo laboral entre las partes que ha sido debidamente dilucidado en un proceso anterior, en el que esta Sala Laboral determino que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral, más aun si en el presente expediente obra suficiente acervo probatorio como: a) Acta de entrega de vehículo mediante el cual se deja constancia de la entrega de la Unidad Móvil de propiedad del Banco de la Nación para ser conducida por el actor, b) Los contratos de Locación de Servicios en los que se contempla que el Banco de la Nación supervisara las labores del accionante directamente o a través de terceros (véase, clausula novena a folios 24), y c) Recibos por Honorarios (folios 16 a 252) que prueban que la prestación del servicio fue a cambio de una contraprestación, de los que se infiere existencia de un verdadero vínculo laboral entre las partes; por lo que los agravios expuestos por la demandada en dicho extremo devienen en infundados.
35. En tal sentido, habiéndose determinado la existencia del vínculo laboral entre las partes, corresponde determinar si efectivamente se configuro el despido nulo alegado por el actor.
36. El demandante alega que ha sido despedido con motivo de proceso judicial iniciado en contra del banco de la Nación por incumplimiento de disposiciones laborales, ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, con fecha 11 de diciembre del 2012, la misma que fue admitida a trámite mediante resolución N° 02 del 22 de enero del 2013, siendo notificada a la demandada el 30 de enero del 2013, conjuntamente con la demanda y anexos, para un día después, el 31 de enero del 2013, ser despedido, configurándose la causal contemplada en el artículo

29 del Decreto Supremo N° 003- 97-TR, que establece: “*es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25; (...)*”.

37. Sobre los presupuestos que se deben cumplir para que proceda el despido nulo por la causal contemplada en el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2610-2011 La Libertad, ha resuelto:

“Noveno: Que, bajo este marco jurídico, interpretando el inciso c) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en concordancia con la norma reglamentaria antes aludida, debe establecerse que en caso de nulidad del despido el trabajador no solo debe acreditar la relación laboral. Sino, además, el motivo del despido, para lo que no es suficiente acreditar la existencia del proceso judicial instaurado, sino que es de cargo del recurrente demostrar la existencia de nexo-causal entre el despido y la causa alegada, es decir, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador lo cual se demuestra a partir de la existencia actitudes o conductas precedentes de este último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores”.

38. Antes del análisis de fondo, es necesario aclarar que si bien el demandante suscribió un contrato de locación de servicios desde el 17 de julio del 2012 al 16 de enero del 2013 (folios 201), también es verdad que con posterioridad a dicha fecha continuo laborando para la demandada, tal como lo acredita con las hojas del libro de ocurrencias en las que el accionante participo en una visita de trabajo en las oficinas del Banco de la Nación de Tambogrande y Paimas (folios 257 a 259), verificándose su cese el día 31 de enero del 2013.

39. Por otro lado, y con relación a la causal invocada, de la revisión de los medios probatorios se aprecia el reporte de ingreso de la demanda presentada por el demandante ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, signado con expediente N° 03187-2012-2001-JR-LA-02, con fecha 11 de diciembre del 2012, solicitando el cumplimiento de disposiciones laborales, incorporación a planillas, reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales. Dicha demanda fue admitida a trámite mediante resolución N° 02 del 21 de enero del

2013 (folios 204), la misma que fue notificada al Banco de la Nación el 30 de enero del 2013, tal como se aprecia del reporte de expedientes judiciales (folios 205 a 207), siendo despedido el día 31 de enero del 2013, según se acredita con la denuncia policial (folios2) y solicitud de audiencia de conciliación (folios 3 del expediente administrativo) expedidos en dicha fecha.

40. Por tal motivo, es evidente que el despido producido el 31 de enero del 2013, se produjo como consecuencia del proceso judicial iniciado por el demandante contra la entidad demandada, con la finalidad de evitar el reclamo del trabajador o como represalia al reclamo efectuado, configurándose de este modo la causal contemplada en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
41. Por tal motivo habiendo resultado nulo el despido del demandante, también corresponde se le cancele las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
42. En merito a los fundamentos expuestos, la resolución venida en grado merece confirmarse por haberse emitido conforme a ley.

Fuente: Sentencia Segunda Instancia-Expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 5, revela el contenido de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia existente en el Expediente 00618-2013-0-2001-JR-LA-01del Distrito Judicial Piura - 2013. Sobre Nulidad de Despido.

CUADRO 6

PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, EN EL EXPEDIENTE N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA PARA DETERMINAR SU CALIDAD CON ÉNFASIS EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN.

PARTE DEL OBJETO DE ESTUDIO	EVIDENCIA EMPÍRICA
PARTE RESOLUTIVA	<p><u>VI DECISIÓN</u></p> <p>Por las anteriores consideraciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CONFIRMARON las resoluciones N° 10 y 11 del 06 de junio del 2014 emitidas en audiencia única, en el extremo que declara infundada la excepción de caducidad e infundada tacha al cuaderno de ocurrencias, ambas deducidas por el Banco de la Nación. 2. CONFIRMARON la sentencia de fecha 24 de marzo de 2015, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda presentada por JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ contra el BANCO DE LA NACION sobre nulidad de despido. 3. ORDENARON que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar y de igual remuneración. 4. Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerán en ejecución de sentencia. 5. CONFIRMARON en lo demás que contiene y fuera materia de apelación. 6. Notifíquese y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Juez Superior Ponente Dra. Claudia Moran de Vincenzi. <p>S.S</p> <p>IZAGA RODRIGUEZ</p> <p>MORAN DE VICENZI</p> <p>NIZAMA MARQUEZ</p>

LECTURA. El cuadro 6, revela el contenido de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia existente en el Expediente N° Expediente 00618-2013-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial Piura - 2013. Sobre Nulidad de Despido.

4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Sobre la parte expositiva

En el “encabezamiento” se observa los siguientes elementos: EXPEDIENTE: 00618-2013-0-2001-JR-LA-01 MATERIA: NULIDAD DE DESPIDO ESPECIALISTA: GERÓNIMO REYES CHANTA DEMANDADO: BANCO DE LA NACION SULLANA DEMANDANTE: JUAN MARTIN PULACHE JUAREZ.

5. Asimismo en el cuerpo de la sentencia se inicia con Fundamentos y el texto de ésta parte se puede identificar la pretensión formulada por el demandante, que en el caso concreto es: nulidad de despido, solicitando se le reponga en el cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia “A” Sullana del Banco de la Nación. Asimismo solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales y costas personales, que irrogue el presente proceso por encontrarse incurso en el supuesto normativo del art. 29 inciso c) del Decreto Legislativo N° 728; además precisa con fecha 31 de enero del presente año, se apersono a su centro de trabajo, y sin mediar motivo alguno no se le permitió laborar en el puesto que venía desempeñándose, informándole el administrador encargado, que había recibido la orden telefónica del Sr. Elmer Rodriguez Villavicencio, quien tiene el cargo de analista de personal de la Macro Región I Piura. Asimismo indica que con la finalidad de buscar una solución a su situación laboral, concurrió al Ministerio de Trabajo, el mismo día que fue despedido, donde solicito una Audiencia de Conciliación con la demandada; sin embargo la emplazada no acudió a dicha diligencia. Y conforme al art. 28° del Decreto Legislativo 910, Ley General de la Inspección del Trabajo y caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes presenta la solicitud de audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluya en procedimiento. Asimismo indica que con la finalidad de buscar una solución a su situación laboral, concurrió al Ministerio de Trabajo, el mismo día que fue despedido, donde solicito una Audiencia de Conciliación con la demandada; sin embargo la emplazada no acudió a dicha diligencia. Y conforme al art. 28° del Decreto Legislativo 910, Ley General de la Inspección del Trabajo y caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes presenta la solicitud de audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluya en procedimiento.

4. Por su parte la demandada Precisa que en el caso de autos, no se puede hablar de un record laboral de 13 años diez meses, en atención que el demandante nunca ha ostentado la calidad de trabajador debido a que sus servicios prestado a su representada han sido mediante la celebración de contratos de naturaleza civil, más aun cuando es el propio demandante quien anexa en su escrito de demanda recibos de honorarios por los servicios prestados, no existiendo

bajo ningún concepto elementos que hagan prever que existió una relación laboral. Asimismo indica que el argumento del demandante de que no se le dejó entrar a su centro laboral el día 31 de enero del 2013, no se ajusta a la verdad debido a que el accionante mediante contrato de Locación de Servicios suscrito con su representada el día 16 de julio del 2012 se estableció que el servicio brindado sería hasta el 16 de enero del 2013, vencido el periodo establecido en el contrato optaron no renovarlo, es por ello que al no contar con contrato de Locación de Servicios vigentes no podía ingresar a las instalaciones de su Agencia Bancaria. Por otro lado respecto a la causal de despido nulo que ha invocado el demandante, refiere que el proceso laboral en contra de su representada se está ventilando en el Segundo Juzgado Especializado en lo laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura bajo el expediente número 3187-2012-0-2001-JR-LA-02, en dicho proceso el demandante solicita una suma de dinero por supuestos beneficios sociales impagos, en atención que alega una desnaturalización del contrato de Locación de Servicios, no probando sus afirmaciones y mucho menos ha acreditado el vínculo laboral por lo que al no haberse definido la calidad de trabajo no se encuentra inmerso en la causal que invoca.

Sobre ésta parte de la sentencia, en atención a las siguientes razones 1) coherencia 2. Fundamentación 3. Organización, es decir es muy fácil determinar de qué se trata se puede afirmar que tiene una calidad de ALTA.

Sobre la parte considerativa

16. Se inicia con la palabra FUNDAMENTOS. En la Fundamentación de los Hechos, se observa que las afirmaciones expuestas por las partes han sido contrastadas con los medios probatorios que son: DEMANDANTE: alega en su demanda que ha prestado labores para la demandada de manera personal, subordinada y remunerada desde el 13 de abril del año 2000 hasta el 30 de enero del 2013, acumulando un record laboral de 12 años con 09 meses y 17 días; es decir que existe un vínculo laboral entre ambas. Por su parte la demandada señala en su contestación que no se puede hablar de un record laborar de 12 años, 09 meses y 17 días, en atención a que el demandante nunca ha ostentado la calidad de trabajador debido a que los servicios prestados han sido mediante la celebración de contratos de naturaleza civil, no existiendo bajo ningún concepto elementos que hagan prever que existió una relación laboral.: DEMANDADO: alega en su escrito de demanda que la emplazada lo ha despedido por las causales establecidos en el artículo 29° inciso c del Decreto Supremo N° 003-27-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728 la misma que hace referencia “Es nulo el despido que tenga por motivo: a) la afiliación un sindicato a la participación en actividades sindicales; b) ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25.

17. Ahora bien, respecto a la causal del despido nulo invocado por el demandante, se verifica que el último contrato celebrado con la demandada fue el día 17/07/2012 con una duración de 06 meses, es decir hasta el 16/01/2013, obrante a folios 201 a 202; sin embargo el

demandante seguía laborando hasta el día 30 de enero del mismo año, fecha en la cual la demandada fue notificada con la resolución N° 02, sobre un proceso judicial que le había entablado el demandante sobre incumplimiento de disposiciones laborales ante el segundo juzgado laboral de

Piura, Exp. N° 3187-2012-0, tal como consta mediante reporte de expediente obrante a folios 205 a 207; siendo así que el día 31 de enero del 2013 se apersono a su centro de trabajo y sin mediar motivo alguno no se le permitió laborar en el puesto que venía desempeñando, informando el administrador encargado que había recibido orden del Sr. Elmer Rodriguez Villavincencio, quien tenía el cargo de analista de personal de la Macro Región I- Piura, tal y conforme se corrobora en el Acta de Constatación Policial obrante a folios 02, hecho que supuestamente habría motivado su despido

Sobre ésta parte de la sentencia, en atención a las siguiente razones 1) Lógica, 2 Coherencia 3. Doctrina jurídica, se puede afirmar que tiene una calidad de ALTA

Sobre la parte resolutive

Se inicia con la palabra DECISIÓN. En la parte resolutive, se observa que se ha adoptado una decisión el cual es DECLARAR FUNDADA la demanda presentado por JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ contra BANCO DE LA NACION sobre NULIDAD DE DESPIDO. Consecuentemente, ORDENO que la demandada REPONGA al demandante que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar y de igual remuneración.

Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerá en ejecución de sentencia. Con el pago de costos y costas procesales, los mismos que liquidaran en ejecución de sentencia. Notifíquese y consentida o ejecutoriada que se la presente Cúmplase conforme a ley.-

Sobre ésta parte de la sentencia, en atención a las siguientes razones

1. FUNDAMENTACIÓN,
2. COHERENCIA
3. ORGANIZACIÓN se puede afirmar que tiene una calidad de ALTA

En síntesis, de lo visto y analizado considerando que tiene carácter

1) COHERENTE 2) DOCTRINARIO 3). APLICACIÓN DE MOTIVACIÓN DE RESOLUCION JUDICIAL se puede afirmar que la sentencia de primera instancia reveló una calidad de: ALTA

En relación a la sentencia de segunda instancia

Sobre la parte expositiva

43. En el “encabezamiento” se observa los siguientes elementos EXPEDIENTE N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01 DEMANDANTE: JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ DEMANDADO: BANCO DE LA NACION MATERIA: NULIDAD DE DESPIDO PROCEDENCIA: PRIMER JUZGADO TRANSITORIO LABORAL DE PIURA RESOLUCION N° 21 Sentencia de Vista Asimismo en el cuerpo de la sentencia se inicia con VISTOS y en el texto de ésta parte el órgano jurisdiccional revisor precisa que interviene porque se ha formulado APELACIÓN DE SENTENCIA, El abogado defensor de la parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes: Señala que el demandante Pulache Suarez ha laborado para su representado bajo la modalidad de Locación de Servicios a fin de que se realizara labores de revisión y desplazamiento de los bienes muebles y enseres en la sucursal del Banco de la Nación Piura (chofer de unidad móvil), para después ser contratado para prestar servicios en la Agencia de Sullana. Advierte que sus labores han sido realizadas de manera independiente, ya que su calificación y experiencia le permitía realizar labores completamente autónomas y sin grado de dependencia o injerencia de los funcionarios del banco; Considera que las labores prestadas por el actor no han sido subordinadas, puesto que sus funciones las realizaba cuando era necesario, por lo que no dependía de un centro de trabajo, directivas del empleador, horarios ni mayores reglas.

Sobre ésta parte de la sentencia, en atención a las siguientes razones 1) COHERENCIA, 2. PREPARACIÓN.3, LÓGICA JURÍDICA, considero que le faltan algunos aspectos protocolares, sin embargo se puede afirmar que tiene una calidad de ALTA

Sobre la parte considerativa.

Es pretensión del demandante Juan Pulache Suarez, se le reponga en el cargo que venía desempeñando como chofer de agencia “A” Sullana del Banco de la Nación, en consecuencia, se le cancele las remuneraciones dejadas de percibir.

En este caso únicamente interpone recurso de apelación, la parte demandada. El Procurador Público del Banco de la Nación centra sus agravios señalando que el demandante ha laborado para su representada bajo contrato de Locación de Servicios, siendo que sus servicios los ha prestado de manera autónoma e independiente, y no en forma subordinada ya que sus funciones las realizaba cuando era necesario, por lo que no dependía de un centro de trabajo, directivas del empleador, horarios ni mayores reglas, tas como se acredita con los contratos de locación de servicios y recibos por honorarios que obran en autos.

Al respecto, debemos señalar que según se aprecia del Sistema Integral del Expediente Judicial (SIJ), corroborado con el legajo de sentencias de esta Sala Laboral, se verifico la existencia del proceso ordinario laboral recaído en el expediente N° 3187-2012-0-2001-

JR-LA-02, seguido entre el demandante y la entidad demandada, sobre demanda de pago de beneficios sociales y otros, siendo que mediante sentencia de vista del 20 de abril del 2015, se confirmó la sentencia de fecha 17 de octubre del 2014, corregida por resolución N° 16 del 13 de noviembre del 2014, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales interpuesta por el demandante contra el Banco de la Nación.

Sobre los presupuestos que se deben cumplir para que proceda el despido nulo por la causal contemplada en el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2610-2011 La Libertad, ha resuelto:

“Noveno: Que, bajo este marco jurídico, interpretando el inciso c) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en concordancia con la norma reglamentaria antes aludida, debe establecerse que en caso de nulidad del despido el trabajador no solo debe acreditar la relación laboral. Sino, además, el motivo del despido, para lo que no es suficiente acreditar la existencia del proceso judicial instaurado, sino que es de cargo del recurrente demostrar la existencia de nexo-causal entre el despido y la causa alegada, es decir, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador lo cual se demuestra a partir de la existencia actitudes o conductas precedentes de este último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores”. Antes del análisis de fondo, es necesario aclarar que si bien el demandante suscribió un contrato de locación de servicios desde el 17 de julio del 2012 al 16 de enero del 2013 (folios 201), también es verdad que con posterioridad a dicha fecha continuo laborando para la demandada, tal como lo acredita con las hojas del libro de ocurrencias en las que el accionante participo en una visita de trabajo en las oficinas del Banco de la Nación de Tambogrande y Paimas (folios 257 a 259), verificándose su cese el día 31 de enero del 2013.

Por otro lado, y con relación a la causal invocada, de la revisión de los medios probatorios se aprecia el reporte de ingreso de la demanda presentada por el demandante ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, signado con expediente N° 03187-2012-2001-JR-LA-02, con fecha 11 de diciembre del 2012, solicitando el cumplimiento de disposiciones laborales, incorporación a planillas, reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales. Dicha demanda fue admitida a trámite mediante resolución N° 02 del 21 de enero del 2013 (folios 204), la misma que fue notificada al Banco de la Nación el 30 de enero del 2013, tal como se aprecia del reporte de expedientes judiciales (folios 205 a 207), siendo despedido el día 31 de enero del 2013, según se acredita con la denuncia policial (folios 2) y solicitud de audiencia de conciliación (folios 3 del expediente administrativo) expedidos en dicha fecha.

Por tal motivo, es evidente que el despido producido el 31 de enero del 2013, se produjo como consecuencia del proceso judicial iniciado por el demandante contra la entidad demandada, con la finalidad de evitar el reclamo del trabajador o como represalia al reclamo efectuado, configurándose de este modo la causal contemplada en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por tal motivo habiendo resultado nulo el despido del demandante, también corresponde se le cancele las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En merito a los fundamentos expuestos, la resolución venida en grado merece confirmarse por haberse emitido conforme a ley.

Sobre ésta parte de la sentencia, en atención a las siguientes razones 1) FUNDAMENTOS JURÍDICOS, 2 COHERENCIA .3. DOCTRINA se puede afirmar que tiene una calidad de ALTA

Sobre la parte resolutive

Se inicia directamente con el texto. En la parte resolutive, se observa que se ha adoptado una decisión el cual es; Por las anteriores consideraciones: CONFIRMARON las resoluciones N° 10 y 11 del 06 de junio del 2014 emitidas en audiencia única, en el extremo que declara infundada la excepción de caducidad e infundada tacha al cuaderno de ocurrencias, ambas deducidas por el Banco de la Nación. CONFIRMARON la sentencia de fecha 24 de marzo de 2015, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda presentada por JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ contra el BANCO DE LA NACION sobre nulidad de despido; ORDENARON que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar y de igual remuneración; Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerán en ejecución de sentencia;

CONFIRMARON en lo demás que contiene y fuera materia de apelación; Notifíquese y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Juez Superior Ponente Dra. Claudia Moran de Vincenzi.

Al respecto, considero que dicha pronunciamiento si comprende, si se pronuncia sobre la(s) pretensión(es) planteada(s), en el Recurso de Apelación.

Sobre ésta parte de la sentencia, en atención a las siguiente razones 1) COHERENCIA, 2 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA .3. JURISPRUDENCIA, por ello debo resaltar claramente que se cumple con los parámetros que exige el presente trabajo y el curso. Por ello se puede afirmar que tiene una calidad de ALTA

En síntesis, de lo visto y analizado considerando que 1) COHERENCIA 2). DOCTRINA .3). MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES se puede afirmar que la sentencia de segunda instancia reveló una calidad de ALTA

5. CONCLUSIONES PRELIMINARES

Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00618-2013-0-2001-Jr-La-01, Del Distrito Judicial Del Piura – Piura 2018, fueron de calidad de: ALTA Y ALTA

Respecto a la sentencia de Primera Instancia: fue expedida por el PRIMER JUZGADO DE TRANSITORIO LABORAL DE PIURA DECLARO FUNDADA la demanda

presentado por JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ contra BANCO DE LA NACION sobre NULIDAD DE DESPIDO, en consecuencia ORDENO que la demandada REPONGA al demandante que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar y de igual remuneración.

Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerá en ejecución de sentencia y con el pago de costas y costos procesales, los mismos que liquidaran en ejecución de sentencia.

Respecto a la sentencia de segunda instancia: fue expedida por SALA ESPECIALIZADA LABORAL PERMANENTE DE PIURA, cuya parte resolutive resolvió: CONFIRMAR las resoluciones N° 10 y 11 del 06 de junio del 2014 emitidas en audiencia única, en el extremo que declara infundada la excepción de caducidad e infundada tacha al cuaderno de ocurrencias, ambas deducidas por el Banco de la Nación.

CONFIRMARON la sentencia de fecha 24 de marzo de 2015, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda presentada por JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ contra el BANCO DE LA NACION sobre nulidad de despido; tambien ORDENARON que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar y de igual remuneración. Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerán en ejecución de sentencia. CONFIRMARON en lo demás que contiene y fuera materia de apelación.

Su calidad se derivó de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de calidad: ALTA

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Minor E. Salas UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

WEBER, M., Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie, **Kiepenheuer & Witsch, Köln, Berlin**, 1956, páginas 599

Marcelo de Bernardis Luis. La Garantía Procesal del Debido Proceso. Cultura Cuzco S.A. Lima, 1995. p. 13

Bustamante Alarcón, Reynaldo El derecho a probar como elemento esencial de un proceso justo (Lima, ARA Editores, 2001).

Bustamante Alarcón, Reynaldo. (“Una aproximación a la vigencia del debido proceso”, Ob. cit., p. 309)

Rodríguez Mancini, Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2da. Ed. Actualizada,

Toselli "Los principios del derecho del trabajo y su aplicación jurisdiccional"

Gimeno Sendra (2013) en su libro “Jurisdicción y competencia en el nuevo Código Penal Procesal”

Monroy Gálvez, citado en la Gaceta Jurídica (2010)

Fancisco. Javier Lluch Corell

DÁVALOS, José. Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo. Porrúa, México D.F., 2007, p.41

ALARCÓN SALAS, Magaly, Ob. Cit., p. 72

SERRA DOMÍNGUEZ, Manuel. Estudios sobre derecho probatorio. Cordillera, Lima, 2009, p. 86

PRIORI POSADA, Giovanni y otros, Ob. Cit. p. 39

BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo, Ob. Cit., p. 267-268

CARRIÓN LUGO, Jorge. Tratado de Derecho Procesal Civil. Tomo II. Grijley. Lima, 2001. Pág. 164

Carrión Lugo. Op. Cit. Pág.177.

Carrión Lugo. Op. Cit. Pág. 198.

www.sutamp.org

GARCIA, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, T.I, Pág. 247

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Director – Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2da. Ed. Actualizada, Ed. Astrea, 2006, Págs. 46-7.

GARCIA TOMA, Víctor, Los principios del Derecho del trabajo en la doctrina del Tribunal Constitucional, en Derechos Laborales, Derechos pensionarios y justicia constitucional. II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006, Pág. 982.

FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos: “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, 3ra. Edición actualizada y ampliada, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007, Tomo I, Pág. 206.

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, Fundamento N° 24.

Causa “Geder María de las Mercedes c/ Supermercados C.L.C. y otros – indemnización por despido y otros”.

ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. Los principios del Derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

GARCIA MANRIQUE, Álvaro. ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú. Gaceta Jurídica. 1ra. Ed. Lima-Perú, 2010, Pág.13.

Casación N° 960-2006-Lima, publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de julio de 2009.

BEJARANO, Silvia. Principios del Derecho Laboral. Módulo Derecho Laboral / Lecturas de Apoyo ILANUD – OIT. Costa Rica, 2001, Pág. 127-131

CHERO MEDINA, Félix I. El despido como causa de extinción del contrato de trabajo.

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S			Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de las de expediente, el número de resolución que le corresponde de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretension sobre lo que se decidirá?</i> 2. Si cumple</p> <p>Evidencia la individualización de las partes: <i>se indivi demandado, y al del tercero legitimado; éste último en lo proceso).</i> Si cumple</p> <p>Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita</i></p>

E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENC I A	PARTE	<p><i>proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se</i></p> <p><i>etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formal</i></p> <p><i>llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>Evidencia claridad: <i>el</i></p> <p>5. <i>contenido del lenguaje no exc</i></p> <p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópico</i></p> <p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, qu</i></p> <p><i>expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		EXPOSITIVA	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los</p> <p>3. fundamentos partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos</p> <p>Postura de resolver. Si cumple</p> <p>las partes va</p>

			<p>Evidencia claridad: <i>el</i></p> <p>5. <i>contenido del lenguaje no exc</i></p> <p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos</i></p> <p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, qu</i></p> <p><i>expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		<p>Motivación de los hechos</p>	<p>Las razones evidencian la 1. selección de los hechos</p> <p><i>(Elemento imprescindible expuestos en forma coherente, congruentes y con los alegados por concordantes las parte relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p>Las razones evidencian la 2. fiabilidad de las prueba</p> <p><i>individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorio puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; requeridos para su validez).Si cumple</i></p> <p>Las razones evidencian 3. aplicación de la valoración</p>

	<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERA TI VA</p>		<p><i>evidencia completitud en la valoración, y no valoración u</i></p> <p><i>órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultado</i></p> <p><i>prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la san</p> <p>la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción res</i></p> <p><i>probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cump</p> <p>Evidencia claridad <i>(El</i></p> <p>5. contenido del lenguaje no exc</p>
--	--	--	--

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de <i>número de la sentencia, indica expediente, el el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las es el pretensiones? problema ¿Cuál sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al de demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no</i></p>

				<p><i>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</i></p>
--	--	--	--	---

		ofrecidas. Si cumple
	Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
CONSIDERA TIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se</p>

			<p><i>puede considerar fuente de conocimiento de los hechos,</i></p>	
				<p><i>se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</i></p>
				<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para</i></p>

				<p>aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p>
		<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la aación/ o los fines de la consulta. <i>(según corresponda)</i> Si cumple</p>

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple

			<p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</p> <p>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i>)</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el</p> <p><i>derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</i></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y</p> <p>clara a quién le corresponde el pago de los</p>

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso

judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy Baja	Media	Alta	Muy				
		1	2	3	4	5			
Nombre de dimensión	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta

	Nombre de la sub					X		[5 - 6]	Mediana
--	------------------	--	--	--	--	---	--	-----------	---------

la	dimensión							[3 - 4]	Baja
dimensión:								[1 - 2]	Muy baja
...									

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

3. La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta

Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ▮ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ▮ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ▮ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus*

respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

- ▮ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- ▮ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ▮ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

considerativa

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

1)

Cuadro 5

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

Parte Considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
					X			[13 - 16]	Alta
	Nombre de la sub							[9 - 12]	Mediana

	dimensión							[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ▯ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ▯ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ▯ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ▯ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ▯ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ▯ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ▯

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

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

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutoria que fueron de rango: alta, alta y muy alta.

Fundamentos

- ▮ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ▮ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

	[33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 =	Muy alta
Alta	[25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 =	
Mediana	[17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 =	
Baja	[9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 =	
	[1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 =	Muy baja

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **nulidad de despido, contenido en el expediente N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01, en el cual han intervenido en primera instancia: Primer Juzgado De Trabajo Transitorio De Piura y en segunda Segunda Sala Laboral Superior del Distrito Judicial del Piura.**

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura 21 de octubre de 2020

CHAPILLIQUEN ZAPATA JOHN DENNIS

Nombres y apellidos del participante

DNI N° 45355109 – Huella digital

ANEXO 4

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA

EXPEDIENTE N°: 00618-2013-0-2001-JR-LA-01

SENTENCIA

RESOLUCION N°17.

Piura, 24 de marzo del 2015

En los seguidos por **JUAN MARTIN PULACHE JUAREZ** contra **BANCO DE LA NACION** sobre **NULIDAD DE DESPIDO**; el juez del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha resuelto de la siguiente manera:

I.- ANTECEDENTES:

1. El demandante, mediante escrito que corre de folios 213 a 216, interpone demanda a fin de que se declare la nulidad de su despido y como consecuencia la demandada cumpla con reponerlo inmediatamente en el cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia "A" Sullana del Banco de la Nación.

Asimismo solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales y costas personales, que irroque el presente proceso por encontrarse incurso en el supuesto normativo del art. 29 inciso c) del Decreto Legislativo N° 728.

2. Por resolución **número 01** de folios 217, se resuelve admitir a trámite la demanda, en la vía del proceso **ordinario laboral**, y corriéndose traslado a la parte demandada, esta deduce excepción de caducidad y contesta la demanda con escrito de folios 245 a 251, solicitando que la misma sea declarada infundada por los fundamentos de hecho y derecho que expone.

3. Por resolución **número 02** de folios 252 a 253: a) Se tiene por apersonado al Banco de la Nación; b) Se tiene por contestada la demanda en los términos que contiene; c) Se fija fecha y hora para la audiencia única; y d) se corre traslado a la parte demandante de la excepción de caducidad deducida por la demandada.

4. De folios 300 a 304, obra el Acta de Audiencia Única en la misma que: **a)** Se expide la resolución **número 11** que resuelve declarar infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada Banco de la Nación, declarar saneado el proceso y por válida la relación procesal establecida; **b)** No se llega a ninguna conciliación por haberse ratificado las partes en sus pretensiones; **c)** Se fijan los puntos controvertidos; **d)** Asimismo se emite la resolución **número 12** que resuelve declarar infunda la tacha deducida a las copias del cuaderno de ocurrencias presentado por la demandante, se admiten los medios probatorios y se actúan medios probatorios.

5. Mediante escrito de folios 308 a 310A, la demandada interpone recurso de apelación en contra de la Audiencia Única de fecha 06 de junio del 2014.

6. Por resolución **número 13** de folios 311 a 312, se resuelve conceder apelación sin

efecto suspensivo y con la calidad de diferida a la parte demandada Banco de la Nación sobre la resolución número 11 y 12 emitidas en audiencia única.

7. Por resolución **número 14** de folios 319; se tiene por recibido el expido administrativo N° DC-028-13-DRTPE-PIURA-ZTPES, agregándose a los autos para los fines de ley, y se les comunica a las partes que los autos se encuentran expeditos para alegatos en aplicación del artículo 69° de la Ley N° 26636.
8. Por resolución **número 16** de folios 650, se tiene por recibido el presente expediente y siendo el estado del proceso y conforme se encuentra dispuesto; se ordena que pasen los autos a despacho para sentenciar.

II. PRETENSION Y ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL DEMANDANTE:

2.1. Pretensión:

El demandante postula como pretensión que se declare la nulidad de su despido y como consecuencia la demandada cumpla con reponerlo inmediatamente en el cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia "A" Sullana del Banco de la Nación. Asimismo solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales y costas personales, que irrogue el presente proceso por encontrarse incurso en el supuesto normativo del art. 29 inciso c) del Decreto Legislativo N° 728.

2.2. Argumentos expuestos por el demandante:

1. Precisa con fecha 31 de enero del presente año, se apersono a su centro de trabajo, y sin mediar motivo alguno no se le permitió laborar en el puesto que venía desempeñándose, informándole el administrador encargado, que había recibido la orden telefónica del Sr. Elmer Rodriguez Villavicencio, quien tiene el cargo de analista de personal de la Macro Región I Piura.
2. Asimismo indica que con la finalidad de buscar una solución a su situación laboral, concurrió al Ministerio de Trabajo, el mismo día que fue despedido,

donde solicito una Audiencia de Conciliación con la demandada; sin embargo la emplazada no acudió a dicha diligencia. Y conforme al art. 28° del Decreto Legislativo 910, Ley General de la Inspección del Trabajo y caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes presenta la solicitud de audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluya en procedimiento.

3. Refiere que su demanda de nulidad de despido se ampara en el artículo 29° inciso c) del D. Leg. N° 728, que establece: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave contemplada en el inciso f) del art. 25° (...)”*.
4. Es así que había interpuesto demanda contra su empleadora, sobre incumplimiento de disposiciones laborales, ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, con fecha 11 de diciembre del año 2012, habiendo sido admitida a trámite mediante resolución número 02 de fecha 22 de enero y notificada a la parte demandada dicha res. El 30 de enero del 2013, habiendo sido la causa de su despido, corroborando lo que ha expuesto con el reporte de consulta de expedientes judiciales, donde se evidencia la fecha de notificación de la demandada, e inmediatamente después al día siguiente se produce su despido de su centro de trabajo, sin justificación legal alguna.

III. ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA DEMANDADA: Banco de la Nación.

1. Precisa que en el caso de autos, no se puede hablar de un record laboral de 13 años diez meses, en atención que el demandante nunca ha ostentado la calidad de trabajador debido a que sus servicios prestado a su representada han sido mediante la celebración de contratos de naturaleza civil, más aun cuando es el propio demandante quien anexa en su escrito de demanda recibos de honorarios por los servicios prestados, no existiendo bajo ningún concepto elementos que hagan prever que existió una relación laboral.

2. Asimismo indica que el argumento del demandante de que no se le dejó entrar a su centro laboral el día 31 de enero del 2013, no se ajusta a la verdad debido a que el accionante mediante contrato de Locación de Servicios suscrito con su representada el día 16 de julio del 2012 se estableció que el servicio brindado sería hasta el 16 de enero del 2013, vencido el periodo establecido en el contrato optaron no renovarlo, es por ello que al no contar con contrato de Locación de Servicios vigentes no podía ingresar a las instalaciones de su Agencia Bancaria.

3. Por otro lado respecto a la causal de despido nulo que ha invocado el demandante, refiere que el proceso laboral en contra de su representada se está ventilando en el Segundo Juzgado Especializado en lo laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura bajo el expediente número 3187-2012-0-2001-JR-LA-02, en dicho proceso el demandante solicita una suma de dinero por supuestos beneficios sociales impagos, en atención que alega una desnaturalización del contrato de Locación de Servicios, no probando sus afirmaciones y mucho menos ha acreditado el vínculo laboral por lo que al no haberse definido la calidad de trabajo no se encuentra inmerso en la causal que invoca.

IV. PUNTOS CONTROVERTIDOS:

1. Determinar si está acreditado el vínculo laboral y que el cese de la relación laboral existente entre la demandada y el demandante se originó por despido nulo previsto en el inciso c) del artículo 29 D.S. N° 003-97-TR; si por el contrario su cese se produjo por culminación de contrato de locación de servicios como la afirma la demandada.

2. De acreditarse el despido nulo determinar si procede ordenar la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia A-Sullana; y, como consecuencia el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales, costas y costos del procesos.

V. MEDIOS PROBATORIOS:

Del demandante: Los documentos que precisa y recauda a su demanda en el rubro de medios probatorios y que obran a fojas 02 a 211 y de fojas 257 a 259.

De la demandada: Los documentos que precisa en su contestación de demanda y que obran de fojas 224 a 242.

VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

1. El estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, este último de aplicación supletoria a estos autos.

2. En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.
3. En cuanto a la naturaleza de las labores prestadas por el actor se tiene que este alega en su demanda que ha prestado labores para la demandada de manera personal, subordinada y remunerada desde el 13 de abril del año 2000 hasta el 30 de enero del 2013, acumulando un record laboral de 12 años con 09 meses y 17 días; es decir que existe un vínculo laboral entre ambas. Por su parte la demandada señala en su contestación que no se puede hablar de un record laboral de 12 años, 09 meses y 17 días, en atención a que el demandante nunca ha ostentado la calidad de trabajador debido a que los servicios prestados han sido mediante la celebración de contratos de naturaleza civil, no existiendo bajo ningún concepto elementos que hagan prever que existió una relación laboral.

Según lo señalado en la fijación de puntos controvertidos, corresponde determinar si el demandante ha mantenido un vínculo contractual de naturaleza laboral con la entidad pública demandada. Con dicho fin debe advertirse si se ha dado la presencia de los elementos esenciales del contrato laboral, tales como: **a) subordinación**, que es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo, entendiéndose la misma como la obligación que tendrá el trabajador para acatar las órdenes, instrucciones o directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se le contrato y que en caso de incumplimiento del trabajador a dichas disposiciones, faculta al empleador por el poder sancionador y disciplinario, imponer las correspondientes sanciones al trabajador, además de establecer un horario de trabajo, conforme así lo prevé el artículo 9° del D.S. 003-97-TR que a la letra dice: *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador...”*; **b) prestación personal**, referida a que es el trabajador quien por la relación de dependencia en forma exclusiva deberá prestar sus servicios;

por lo tanto es característica de la relación laboral por ser “*intuitio personae*”; y, **c) remuneración**, que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador.

5. Así mismo, debe precisarse que existen elementos adicionales que sin ser constitutivos de una relación laboral, es frecuente encontrarlos en esta, cuya presencia de los mismos generan mayor certeza del vínculo laboral. Así, se tiene el hecho de que la o el contratado/a preste servicios en el lugar o lugares establecidos por el contratante; que el contratante provea las herramientas para la ejecución del servicio, el contratado no puede prestar servicios (por obligación contractual o imposibilidad material) a personas distintas del contratante; el que pese a haber culminado el contrato suscrito entre las partes el contratado continúe laborando para el contratante.
6. Siendo la *subordinación* el elemento determinante y propio de un contrato de trabajo, que lo distingue de la contratación civil y administrativa, se tiene que en el presente caso a folios 16 obra una acta de entrega de vehículo marca NISSAN color azul, modelo FRONTIER, con placa de rodaje PII-343; expedida por el Banco de la Nación, donde se hace constar que el actor desempeñaba la labor de chofer de la referida entidad, así como copias de los contratos de locación de servicios obrante de folios 17 a 45 y 147 a 202, y del anexo N° 001, donde se establecen las obligaciones de las partes como es la de: responder por cualquier error u omisión en el cumplimiento de sus obligaciones y/o perjuicios que le cause al Banco en el desarrollo del servicio, obligándolo a subsanar y corregir los defectos que se produzcan, facilitar al banco o a la persona que ese designe una adecuada revisión de la prestación de los servicios; no utilizar en beneficio propio o de terceros cualquier tipo de información que le sea proporcionada agregada o revelada por el banco; etc.; recibos por honorarios obrante de folios 46 a 196 en los que consigna que el actor

conducía el vehículo perteneciente a la agencia del Banco de la Nación de Sullana y sus comisiones a sus Agencias dependientes. De todos ellos se advierte que las labores del demandante han sido siempre subordinadas.

7. En cuanto al elemento *remuneración*, este se encuentra acreditado con los recibos por honorarios que obran en Autos de fojas 46 a 196, contrato de Locación de Servicios de folios 17 a 45 y 147 a 202; y en cuanto al elemento *prestación personal*, este se encuentra acreditado con los trabajos realizados por el demandante sin la intervención de terceros, conforme lo señalado en los contratos de locación de Servicios y en el anexo N° 001. Igualmente, se advierte la presencia de los *elementos adicionales*, que contribuyen a establecer la existencia de un contrato de naturaleza laboral, esto es el hecho de que el demandante ha efectuado sus labores en las instalaciones de la demandada, para sus comisiones y a sus agencias dependientes conforme a los recibos por honorarios antes mencionados.
8. De lo expuesto y por aplicación del principio de la *primacía de la realidad* queda acreditada la existencia del vínculo laboral entre las partes, pues los contratos que la demandada le hizo suscribir al demandante han sido desnaturalizados, siendo que el demandante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, en tal sentido, le asisten todos los beneficios que dicho régimen le otorga por todo el periodo efectivamente laborado.
9. Entonces, conforme a la fijación de puntos controvertidos y pretensión del demandante corresponde determinar ahora si el cese de la relación laboral se ha producido por causa injustificada que acarree la nulidad del despido; pues el demandante alega en su escrito de demanda que la empleada lo ha despedido por las causales establecidos en el artículo 29° inciso c del Decreto Supremo N° 003-27-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728 la misma que hace referencia “*Es nulo el despido que tenga por motivo: a) la afiliación un sindicato a la participación en actividades sindicales; b) ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25.*”
10. En tal sentido, es de señalar que esta nulidad tiene la función de sancionar la represalia empresarial ante el legítimo ejercicio del derecho de defensa reservado

al trabajador para asuntos de índole laboral. Así mismo, nuestra jurisprudencia ha estimado que resulta necesario un nexo de causalidad entre el despido y la queja o participación en un proceso contra el empleador. Por ello, no es suficiente demostrar la existencia del proceso judicial instaurado, sino que es de cargo del trabajador probar la existencia del nexo causal entre el despido y la causa alegada, esto es, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador.

11. Ahora bien, respecto a la causal del despido nulo invocado por el demandante, se verifica que el último contrato celebrado con la demandada fue el día 17/07/2012 con una duración de 06 meses, es decir hasta el 16/01/2013, obrante a folios 201 a 202; sin embargo el demandante seguía laborando hasta el día 30 de enero del mismo año, fecha en la cual la demandada fue notificada con la resolución N° 02, sobre un proceso judicial que le había entablado el demandante sobre incumplimiento de disposiciones laborales ante el segundo juzgado laboral de Piura, Exp. N° 3187-2012-0, tal como consta mediante reporte de expediente obrante a folios 205 a 207; siendo así que el día 31 de enero del 2013 se apersono a su centro de trabajo y sin mediar motivo alguno no se le permitió laborar en el puesto que venía desempeñando, informando el administrador encargado que había recibido orden del Sr. Elmer Rodriguez Villavincencio, quien tenía el cargo de analista de personal de la Macro Región I- Piura, tal y conforme se corrobora en el Acta de Constatación Policial obrante a folios 02, hecho que supuestamente habría motivado su despido
12. Siendo así, se tiene que si bien el demandante interpuso demanda de incumplimiento de disposiciones laborales ante el segundo juzgado laboral de Piura el día 11 de noviembre del 2012; esta le fue notificada a la demandada el día 30 de enero del 2013, siendo despedido el demandante el día 31 de enero del 2013; es decir un día después de la notificación, por lo que es creíble que la emplazada lo haya despedido

por el hecho que el demandante le entablo un proceso por incumplimiento de disposiciones laborales que presento al Segundo Juzgado Laboral de Piura, más aun si en el expediente no obra sanción disciplinaria por causa grave en la que el actor haya incurrido para haber sido destituido de su cargo. En tal sentido corresponde estimar la referida pretensión del demandante sobre nulidad de despido.

13. Siendo así, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hecho respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este deviene en lesivo del Derecho Constitucional al Trabajo; por lo que siendo así, corresponde amparar la demanda de **despido nulo** y por ende corresponde que el demandante sea **repuesto** al cargo que venía desempeñando antes del despido o en otro similar y de igual remuneración.
14. Corresponde señalar que en aplicación del artículo 40° del TUO De la Ley de Productividad y con Competitividad Laboral, al declarar fundada la demanda de Nulidad de Despido el juez ordenara el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual como es lógico, solo podrá establecer en ejecución de sentencia.
15. Finalmente, en la fijación de puntos controvertidos se ha determinado el pago de los intereses legales; costos y costas del proceso; en cuanto al pago de los intereses legales, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria del pago de interés legales, siguiendo máxima jurídica que lo *accesorio sigue la suerte de lo principal*. A su vez, en cuanto a las costas y costos del proceso, de conformidad con el artículo 48 inciso 4 de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, corresponde en este caso que la demandada abone dichos conceptos al demandante, los que deben calcularse en ejecución de sentencia.

VII DECISIÓN:

Por estas consideraciones, de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la constitución política del estado y lo prescrito por el artículo 48 de la Ley N° 26636, administrando justicia a nombre de la Nación, **RESUELVO:**

1. DECLARO FUNDADA la demanda presentado por **JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ** contra **BANCO DE LA NACION** sobre **NULIDAD**

DE DESPIDO.

2. Consecuentemente, **ORDENO** que la demandada **REPONGA** al demandante que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar y de igual remuneración.

3. Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerá en ejecución de sentencia.

4. Con el pago de costos y costas procesales, los mismos que liquidaran en ejecución de sentencia.

Consentida o confirmada que sea la presente, cúmplase-----

EXPEDIENTE : **N° 00618-2013-0-2001-JR-LA-01**

DEMANDANTE : **JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ**

DEMANDADO : **BANCO DE LA NACION**

MATERIA : **NULIDAD DE DESPIDO**

PROCEDENCIA : **SALA ESPECIALIZADA LABORAL**

PERMANENTE

RESOLUCION N° 21

Sentencia de Vista

Piura, 31 de julio del 2015

I. MATERIA

Determinar si se confirma o se revoca las resoluciones N° 10 y 11 del 06 de junio del 2014 emitida en audiencia única, en el extremo que declara infundada la excepción de caducidad y tacha al cuaderno de ocurrencias, ambas deducidas por el Banco de la Nación.

También viene en apelación, con expediente administrativo acompañado, la sentencia de fecha 24 de marzo del 2015, inserta entre las páginas 353 a 359, mediante la cual se resuelve declarar fundad la demanda presentada por Juan

Martin Pulache Suarez contra el Banco de la Nacion sobre Nulidad de despido. Consecuentemente, se ordena que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando anterior al despido en otro similar y de igual remuneración.

Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerá en ejecución de sentencia.

Finalmente otorga el pago de costos y costas procesales, los mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia.

II. RESUMEN DEL TRÁMITE SEGUIDO EN PRIMERA INSTANCIA.

1. Con fecha 13 de marzo del 2013 el demandante interpone demanda, solicitando se le restituya en el cargo que venía desempeñando como chofer de Agencia “A”

Sullana del Banco de la Nación, y en consecuencia, le paguen las remuneraciones dejadas de percibir más intereses legales, costas y costos del proceso.

2. Señala que ha prestado servicios para la demandada desde el 13 de abril del 2000, habiendo acumulado un record laboral de 12 años 10 meses de servicios. Sin embargo, sostiene que el 31 de enero del 2013 se apersono a su centro de labores, no permitiéndosele el ingreso por disposición del Sr. Rodriguez Villavicencio, quien era el responsable del personal de la Macro Región I – Piura.
3. Advierte que la causa de su despido se debe a que con fecha 11 de diciembre del 2012 interpuso demanda contra el Banco de la Nación por incumplimiento de las disposiciones laborales, ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, la misma que fue admitida a trámite mediante resolución N° 02 y notificada a la

demandada con fecha 30 de enero de 2013, lo que se corrobora con el reporte de expedientes judiciales, hecho que dio lugar que al día siguiente se produzca su despido.

4. El 17 de abril de 2013 el Banco de la Nación se apersona y deduce excepción de caducidad. Asimismo, contesta la demanda manifestando que el actor no puede alegar la existencia de un record laboral de 12 años 10 meses, ya que el demandante siempre ha laborado bajo contrato de naturaleza civil, no existiendo ningún elemento que acredite una relación laboral entre las partes.
5. Con relación al despido nulo que alega el demandante, sostiene que el accionante laboro para su representada desde el 16 de julio del 2012 hasta el 16 de enero del 2013, según el último contrato suscrito, por lo que al haber vencido dicho contrato se optó por no renovar su contratación.
6. Mediante resolución N° 11 del 06 de junio del 2014, se declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada. Saneado el proceso y validada la relación procesal establecida entre las partes, fijándose como puntos controvertidos: a) determinar si está acreditado el vínculo laboral y cese de la relación laboral que origino el despido nulo previsto en el inciso c) del artículo 29 del decreto supremo N° 0003-97-TR, o si por el contrario el cese se produjo por culminación del contrato de Locación de Servicios, b) de acreditarse el despido nulo determinar si procede ordenar la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando como chofer de la agencia "A"- Sullana; y, como consecuencia el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales, costas y costos del proceso.
7. Después de emitir unos alegatos de ley, el juez de la causa expide la sentencia correspondiente.

8. Mediante resolución N° 17 del 24 de marzo del 2015, el juez de primera instancia declara fundada la demanda, ordenando a la entidad demandada cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad al despido; además de reconocerle las remuneraciones dejadas de percibir en la fecha en que se produjo el despido.

III. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA BANCO DE LA NACION CONTRA LAS RESOLUCIONES N° 10 Y 11.

La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la resolución N° 10 y 11, expresando como agravios los siguientes:

9. Señala que el demandante interpuso su demanda de nulidad de despido con fecha 13 de marzo del 2013, sin tener en cuenta que desde la fecha de ocurridos los hechos (31 de enero del 2013) hasta la presentación de la demandada (13 de marzo del 2013) habría excedido ampliamente los 30 días hábiles establecidos por ley. Por lo que al amparo de lo dispuesto en el artículo 36 del decreto supremo N° 003-97-TR, se debe declarar fundada la excepción de caducidad, debido a que el plazo para accionar judicialmente habría caducado.
10. Con relación a la tacha interpuesta contra el “reporte de vigilancia” emitido por el servicio de seguridad correspondiente a los días 24 y 29 de enero del 2013 de las agencias del Banco de la Nación en Tambogrande y Paimas respectivamente, alega que dichos medios probatorios carecen de suficiencia probatoria debido a que no han sido expedidos por funcionario público, además de no contar con ningún tipo de distintivo que haga prever que sea un reporte de vigilancia, siendo que se trata de una simple copia que no acredita verosimilitud de su contenido.

IV. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA BANCO DE LA NACION CONTRA LA SENTENCIA.

El abogado defensor de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

11. Señala que el demandante Pulache Suarez ha laborado para su representado

bajo la modalidad de Locación de Servicios a fin de que se realizara labores de revisión y desplazamiento de los bienes muebles y enseres en la sucursal del Banco de la Nación Piura (chofer de unidad móvil), para después ser contratado para prestar servicios en la Agencia de Sullana.

12. Advierte que sus labores han sido realizadas de manera independiente, ya que su calificación y experiencia le permitía realizar labores completamente autónomas y sin grado de dependencia o injerencia de los funcionarios del banco.

13. Considera que las labores prestadas por el actor no han sido subordinadas, puesto que sus funciones las realizaba cuando era necesario, por lo que no dependía de un centro de trabajo, directivas del empleador, horarios ni mayores reglas.

14. El actor no ha demostrado de manera fehaciente la desnaturalización del contrato de locación de servicios y en particular del elemento de subordinación, por lo que su demanda debe ser declarada infundada.

15. Agrega que, su representada pagaba una retribución al accionante lo que retribuía el cumplimiento del servicio prestado, lo que evidencia la existencia de un contrato de Locación de Servicios y no una relación laboral. Así los recibos por honorarios profesionales acreditan que el actor no percibía un monto fijo por sus servicios, lo cual es típico de una relación civil.

16. Añade que, que si bien el demandante hace énfasis en su escrito de demanda que laboraba bajo un horario de 10 horas diarias, dicha afirmación resulta falsa, toda vez que adicionalmente a los contratos de naturaleza civil, prestaba otros servicios al Banco, como se acredita con los recibos por honorarios en los que se consigna arreglo de archivos, pintado, con lo que se acredita que no estaba sujeto a un horario ni mucho menos a control por parte de su representada.
17. Finalmente, sostiene que la Corte Suprema a través de la casación Laboral N° 14440-2013 en la que se ha determinado que cuando el juez detecte indicios de actividad independiente a cargo del trabajador, que alteren la aplicación del principio de presunción de laboralidad, deberá verificar la presencia de la prestación personal, remuneración y subordinación como presupuesto del contrato laboral, requisitos que no han sido debidamente acreditados por el demandante con las pruebas aportadas.

V. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN

18. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.
19. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aun admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra un parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor solo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino

tantum devolutum quantum appellatum, y circunscribe el debate a los extremos apelados.

20. Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el Artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

**A. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN
RESPECTO A LA APELACION DE LAS RESOLUCIONES N° 10 Y 11.**

21. La accionada apela la resolución N° 10 que declara infundada la excepción de caducidad. Como fundamento de su recurso de apelación sostiene que la demanda de nulidad de despido fue interpuesta el 13 de marzo del 2013, sin tener en cuenta que desde la fecha de ocurridos los hechos, 31 de enero del 2013, ya se había excedido el plazo de 30 días naturales establecidos en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
22. El artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe: *“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho”*, mientras que seguidamente en el cuarto párrafo de la citada norma se establece: *“La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”*.

23. Con relación a la interpretación de la referida norma, en el pleno jurisdiccional laboral en 1999 de observancia obligatoria en merito a la R.A. N° 05-99-SCS-, se acordó que para el computo de plazo de caducidad solo se toman en cuenta los días hábiles criterio que ha sido adoptado por el tribunal constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 2070-2003, en el sentido del no computo del plazo los días sábados, domingos, feriados no laborables y días de duelo nacional y judicial; es decir, que únicamente deben computarse los días hábiles desde la fecha del cese de la relación laboral hasta la fecha de interposición de la demanda. Así, el alto tribunal en el fundamento jurídico N° 07 de las sentencia antes mencionada anota:

“como es obvio, el concepto falta del funcionamiento del poder judicial, a los efectos de determinar si debía o no declararse fundada la citada excepción de caducidad, es vital para esclarecer sin en el caso se lesione o no el derecho de **acceso a la justicia**.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR no indica que debe entenderse por falta de funcionamiento del Poder Judicial ni tampoco que días deben exceptuarse de su computo. Sin embargo, de una interpretación de su artículo 36 una cosa si es clara. Los días a tenerse en consideración en el cómputo, mas allá de la dicción literal de su primera parte, no pueden comprenderse en el sentido de que se trata simplemente de días “naturales”.

Por cierto, tal interpretación no solo resulta de lo previsto en el referido artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. También de una interpretación del mismo precepto de cara al contenido constitucionalmente protegido del derecho de **acceso a la justicia** que, como se ha expuesto en el fundamento jurídico N° 6, exige que cuando una disposición legislativa pueda derivarse dos sentidos interpretativos, el operador judicial a de optar por una interpretación que optimice el **acceso a la justicia** del justiciable (subrayado y negrita de origen).

24. A ello se suma lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 910 de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Estable: “El plazo de caducidad en materia laboral se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento”.
25. Así, de la revisión del expediente administrativo N° DC 028-13/DRTPE-PIURA-ZTPES que corre como acompañado, se aprecia que el accionante presentó una solicitud de audiencia de conciliación con fecha 31 de enero del 2013 (folios 3), citándose mediante acta de fecha 01 de febrero del 2013 (folios
- 4) al Banco de la Nación para una audiencia de conciliación el día 20 de febrero del 2013, la misma que fue notificada a la recurrente, tal como se acredita con la constancia de notificación de fecha 12 de febrero de 2013 (folios 07). No obstante, el representante de la entidad demandada no se hizo presente, tal como se demuestra con el acta de asistencia de parte trabajadora (folios 6).
26. En tal sentido, habiendo quedado establecido que para los casos de caducidad solo se toman en cuenta los días hábiles y estando a lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 910, en el presente caso, el plazo para interponer la demanda de nulidad de despido se suspendió hasta la fecha en que culminó el procedimiento de conciliación, habiéndose reanudado dicho plazo el 21 de febrero de 2013. Entonces, computando los días hábiles desde la fecha antes señalada, se tiene que el plazo para iniciar el proceso judicial recién vencía el 04 de abril de 2013, por lo que el agravio de la demandada debe ser desestimado, confirmándose la resolución N° 10.
27. El Banco de la Nación también apela la resolución N° 11 que declara infundada la tacha. Respecto a la tacha deducida por la parte demandada, resulta aplicable de manera supletoria lo que establece el Código Procesal

Civil, cuyos artículos 242 y 243 señalan que un documento puede ser tachado por falsedad o nulidad, respectivamente. En el primer caso, el documento puede ser tachado si adolece de falsedad o falsificación que equivale a ocultación de la verdad o deformación de la misma, sea en el documento mismo, sea en el acto contenido en el documento; mientras que en el segundo caso, la tacha procede en el caso que un documento carezca de una formalidad esencial que la ley prescriba bajo sanción de nulidad.

28. Por otro lado, el artículo 25 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 señala que

“los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del juez, siempre que no esté expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o a la moral”

(subrayado nuestro).

29. No obstante, en el presente caso la demandada interpone tacha contra el libro de ocurrencias de folios 257 a 259, alegando que los mismos no se encuentran visados por un funcionario público o cuenten con un distintivo que acrediten que fueron expedidos por la demandada; situación que no ha sido regulada por ninguna norma especial; tanto más si no se ha acreditado la nulidad o falsedad de dichos documentos; por lo que las hojas correspondientes a los libros de ocurrencias del banco de la nación de tambogrande y paimas presentados por la

parte demandante deberán ser valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica al momento de emitirse la sentencia correspondiente. Por tal razón, la resolución N° 11 merece ser confirmada.

B. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN RESPECTO A LA APELACION DE LA SENTENCIA.

30. Es pretensión del demandante Juan Pulache Suarez, se le reponga en el cargo que venía desempeñando como chofer de agencia “A” Sullana del Banco de la Nación, en consecuencia, se le cancele las remuneraciones dejadas de percibir.
31. En este caso únicamente interpone recurso de apelación, la parte demandada.
El Procurador Público del Banco de la Nación centra sus agravios señalando que el demandante ha laborado para su representada bajo contrato de Locación de Servicios, siendo que sus servicios los ha prestado de manera autónoma e independiente, y no en forma subordinada ya que sus funciones las realizaba cuando era necesario, por lo que no dependía de un centro de trabajo, directivas del empleador, horarios ni mayores reglas, tas como se acredita con los contratos de locación de servicios y recibos por honorarios que obran en autos.
32. Al respecto, debemos señalar que según se aprecia del Sistema Integral del Expediente Judicial (SIJ), corroborado con el legajo de sentencias de esta Sala Laboral, se verifico la existencia del proceso ordinario laboral recaído en el expediente N° 3187-2012-0-2001-JR-LA-02, seguido entre el demandante y la entidad demandada, sobre demanda de pago de beneficios sociales y otros, siendo que mediante sentencia de vista del 20 de abril del 2015, se confirmó la

sentencia de fecha 17 de octubre del 2014, corregida por resolución N° 16 del 13 de noviembre del 2014, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales interpuesta por el demandante contra el Banco de la Nación.
33. Así, en el fundamento 30) y 32) de la sentencia de vista antes mencionada se establece: “... se debe mencionar que las labores de chofer han sido prestadas de manera continua desde el año 2000 al 2012, evidenciando que se trata de una labor permanente y no de una labor eventual o esporádica como ha manifestado la recurrente, habiendo laborado el Sr. Pulache Suarez de manera

ininterrumpida desde el 13 de Abril del 2000 al 31 de Diciembre del 2012, máxime si por la actividad a la que se dedica el Banco de la Nación, siempre resulta necesario el traslado de personal y bienes entre las distintas agencias y oficinas (...).

Entonces, de las pruebas anteriores se concluye que entre las partes en la realidad existió vínculo laboral, siendo totalmente razonable la exigencia del pago de beneficios sociales reclamados (...).”

34. De lo antes expuestos se concluye que si bien contra la indicada sentencia de vista se ha interpuesto recurso de casación, el vínculo laboral entre las partes que ha sido debidamente dilucidado en un proceso anterior, en el que esta Sala Laboral determino que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral, más aun si en el presente expediente obra suficiente acervo probatorio como: a) Acta de entrega de vehículo mediante el cual se deja constancia de la entrega de la Unidad Móvil de propiedad del Banco de la Nación para ser conducida por el actor, b) Los contratos de Locación de Servicios en los que se contempla que el Banco de la Nación supervisara las labores del accionante directamente o a través de terceros (véase, clausula novena a folios 24), y c) Recibos por Honorarios (folios 16 a 252) que prueban que la prestación del servicio fue a cambio de una contraprestación, de los que se infiere existencia de un verdadero vínculo laboral entre las partes; por lo que los agravios expuestos por la demandada en dicho extremo devienen en infundados.

35. En tal sentido, habiéndose determinado la existencia del vínculo laboral entre las partes, corresponde determinar si efectivamente se configuro el despido nulo alegado por el actor.

36. El demandante alega que ha sido despedido con motivo de proceso judicial iniciado en contra del banco de la Nación por incumplimiento de disposiciones laborales, ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, con fecha 11 de diciembre del 2012, la misma que fue admitida a trámite mediante resolución N° 02 del 22 de enero del 2013, siendo notificada a la demandada el 30 de

enero del 2013, conjuntamente con la demanda y anexos, para un día después, el 31 de enero del 2013, ser despedido, configurándose la causal contemplada en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003- 97-TR, que establece: “*es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25; (...)*”.

37. Sobre los presupuestos que se deben cumplir para que proceda el despido nulo por la causal contemplada en el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 2610-2011 La Libertad, ha resuelto:

“Noveno: Que, bajo este marco jurídico, interpretando el inciso c) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en concordancia con la norma reglamentaria antes aludida, debe establecerse que en caso de nulidad del despido el trabajador no solo debe acreditar la relación laboral. Sino, además, el motivo del despido, para lo que no es suficiente acreditar la existencia del proceso judicial instaurado, sino que es de cargo del recurrente demostrar la existencia de nexos-causal entre el despido y la causa alegada, es decir, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador lo cual se demuestra a partir de la existencia actitudes o conductas precedentes de este último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores”.

38. Antes del análisis de fondo, es necesario aclarar que si bien el demandante suscribió un contrato de locación de servicios desde el 17 de julio del 2012 al 16 de enero del 2013 (folios 201), también es verdad que con posterioridad a dicha fecha continuo laborando para la demandada, tal como lo acredita con las hojas del libro de ocurrencias en las que el accionante participo en una visita de trabajo en las oficinas del Banco de la Nación de Tambogrande y Paimas (folios 257 a 259), verificándose su cese el día 31 de enero del 2013.

39. Por otro lado, y con relación a la causal invocada, de la revisión de los medios probatorios se aprecia el reporte de ingreso de la demanda presentada por el demandante ante el Segundo Juzgado Laboral de Piura, signado con expediente N° 03187-2012-2001-JR-LA-02, con fecha 11 de diciembre del 2012, solicitando el cumplimiento de disposiciones laborales, incorporación a planillas, reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales. Dicha demanda fue admitida a trámite mediante resolución N° 02 del 21 de enero del 2013 (folios 204), la misma que fue notificada al Banco de la Nación el 30 de enero del 2013, tal como se aprecia del reporte de expedientes judiciales (folios 205 a 207), siendo despedido el día 31 de enero del 2013, según se acredita con la denuncia policial (folios2) y solicitud de audiencia de conciliación (folios 3 del expediente administrativo) expedidos en dicha fecha.
40. Por tal motivo, es evidente que el despido producido el 31 de enero del 2013, se produjo como consecuencia del proceso judicial iniciado por el demandante contra la entidad demandada, con la finalidad de evitar el reclamo del trabajador o como represalia al reclamo efectuado, configurándose de este modo la causal contemplada en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
41. Por tal motivo habiendo resultado nulo el despido del demandante, también corresponde se le cancele las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
42. En merito a los fundamentos expuestos, la resolución venida en grado merece confirmarse por haberse emitido conforme a ley.

VI DECISIÓN

Por las anteriores consideraciones:

1. **CONFIRMARON** las resoluciones N° 10 y 11 del 06 de junio del 2014 emitidas en audiencia única, en el extremo que declara infundada la excepción de caducidad e infundada tacha al cuaderno de ocurrencias, ambas deducidas por el Banco de la Nación.
2. **CONFIRMARON** la sentencia de fecha 24 de marzo de 2015, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda presentada por **JUAN MARTIN PULACHE SUAREZ** contra el **BANCO DE LA NACION** sobre nulidad de despido.
3. **ORDENARON** que la demandada reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando anterior al despido o en otro similar y de igual remuneración.
4. Asimismo, cumpla la demandada con pagar al demandante las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, lo cual se establecerán en ejecución de sentencia.
5. **CONFIRMARON** en lo demás que contiene y fuera materia de apelación.
6. Notifíquese y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Juez Superior Ponente Dra. Claudia Moran de Vincenzi.

S.S.

IZAGA RODRIGUEZ

MORAN DE VICENTI

NIZAMA MARQUEZ

