



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO  
FRAUDULENTO, EXPEDIENTE N°00084-2017-0-0611-  
JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE CAJAMARCA  
– LIMA. 2021**

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

**AUTOR**

**CANALES FLORES, MIGUEL EDUARD  
ORCID: 0000-0001-6794-2543**

**ASESORA**

**VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES  
ORCID: 0000-0001-9176-6033**

**LIMA – PERÚ  
2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTOR**

**CANALES FLORES, MIGUEL EDUARD**

**ORCID: 0000-0001-6794-2543**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado.  
Lima – Perú.

**ASESORA**

**Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES**

**ORCID: 0000-0001-9176-6033**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencia Política. Escuela Profesional de Derecho, Lima - Perú

**JURADO**

**Dr. PAULETT HAUYON DAVID SAUL**

**ORCID: 0000-0003-4670-8410**

**Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL**

**ORCID: 0000-0001-6241-221X**

**Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR**

**ORCID: 0000-0002-7151-0433**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA**

.....

Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYON

Presidente

.....

Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA

Miembro

.....

Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO

Miembro

.....

Mgtr. YOLANDA MERCEDES VENTURA RICCE

Asesora

## AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por sobre todas las cosas, quien me ilumina y guía mis pasos, me da la fortaleza necesaria que necesito espiritualmente, con su infinito amor me motiva para terminar mis estudios satisfactoriamente y obtener este gran logro.

A la ULADECH Católica:

Por la seriedad de sus enseñanzas, calidad de docentes y los esfuerzos que vienen realizando para que se haga realidad el licenciamiento de nuestra alma mater.

*Canales Flores Miguel Eduard*

## **DEDICATORIA**

A mi madre:

Por darme la vida y por sus valiosas enseñanzas, la que sin duda alguna confió siempre en mí.

A mis adoradas hijas:

Porque cada día me alegran con sus risas, alegrías y travesuras, que me ayuda a poder cumplir mis objetivos.

*Canales Flores Miguel Eduard*

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del distrito judicial de Cajamarca – Lima, ¿2021? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Para la recolección de datos se utilizó un expediente el cual fue seleccionado con la ayuda de muestreo y conveniencia, por lo que se utilizaron técnicas tanto como la observación y un profundo análisis para el contenido, se utilizó como instrumento una lista la que nos permitió cotejar la información, siendo validada por el juicio exhaustivo de expertos en la materia investigada. Obteniéndose los siguientes resultados para la parte expositiva, parte considerativa y parte resolutive; correspondientes a: la sentencia de primera instancia las cuales obtuvieron un rango de: calidad muy alta, calidad muy alta y muy alta calidad, respectivamente; y los resultados para la sentencia de segunda instancia obtuvieron un rango de: calidad alta, calidad muy alta, y calidad muy alta, respectivamente. Concluyendo que: al evaluar la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de: muy alta calidad, y la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de: muy alta calidad.

**Palabras clave:** Calidad, despido, fraudulento, reposición, motivación y sentencia.

## **ABSTRACT**

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgment on reinstatement for fraudulent dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 00084-2017-0-0611-JM- LA-01, from the judicial district of Cajamarca - Lima, 2021? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of a qualitative quantitative type, descriptive exploratory level and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. For data collection, a file was used which was selected with the help of sampling and convenience, so techniques such as observation and a deep analysis were used for the content, a list was used as an instrument which allowed us to compare the information, being validated by the exhaustive judgment of experts in the investigated matter. Obtaining the following results for the expository part, the considering part and the operative part; corresponding to: the judgment of first instance which obtained a range of: very high quality, very high quality and very high quality, respectively; and the results for the second instance sentence obtained a range of: high quality, very high quality, and very high quality, respectively. Concluding that: when evaluating the first instance sentence it is located in the range of: very high quality, and the second instance sentence is located in the range of: very high quality.

Keywords: Quality, dismissal, fraudulent, replacement, motivation and sentence.

## CONTENIDO

	Pág.
Equipo de trabajo .....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Dedicatoria .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Contenido .....	viii
Indice de cuadros de resultados .....	xv
I. INTRODUCCION .....	1
1.1.Descripción de la Realidad Problemática. ....	1
1.2. Enunciado del Problema:.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general. ....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación: .....	6
II. REVISIÓN DE LITERATURA .....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Investigaciones Libres:.....	8
2.1.2. Investigaciones en Línea .....	10
2.2. Bases Teóricas.....	13
2.2.1. Desarrollo De Instituciones Jurídicos procesales relacionadas con las Sentencias en estudio.....	13
2.2.1.1. La potestad jurisdiccional del estado. ....	13
2.2.1.1.1. La jurisdicción.....	13
2.2.1.1.1.2. Características de la jurisdicción. ....	13
2.2.1.1.1.3. Elementos de la definición legal. ....	14
2.2.1.2. Principios Constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.....	15
2.2.1.2.1. Principio de Unidad y exclusividad. ....	15
2.2.1.2.2. Principio de Independencia Jurisdiccional.....	15
2.2.1.2.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la Tutela Jurisdiccional.....	15
2.2.1.2.4. Principio de Motivación escrita de las Resoluciones Judiciales.....	15
2.2.1.2.5. Principio de Pluralidad de la Instancia .....	16

2.2.1.2.6. Principio no ser Privado de Derecho de Defensa en ningún estado del proceso. ...	16
2.2.1.3. La Competencia.....	16
2.2.1.3.1. Criterios para determinar la competencia en materia Laboral.....	16
2.2.1.3.2. La competencia por razón del territorio.....	17
2.2.1.3.3. La competencia funcional o por razón de grado. ....	17
2.2.1.3.4. La competencia por la cuantía. ....	17
2.2.1.3.5. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio. ....	17
2.2.1.4. Acción.....	18
2.2.1.4.1. Concepto. ....	18
2.2.1.4.2. Características del derecho de acción. ....	18
2.2.1.4.3. Condiciones de la acción. ....	18
2.2.1.5. La Pretensión.....	19
2.2.1.5.1. Concepto ....	19
2.2.1.5.2. Elementos de la pretensión. ....	20
2.2.1.5.3. La pretensión en el proceso Laboral. ....	21
2.2.1.5.3.1. La pretensión en el proceso judicial en estudio. ....	21
2.2.1.5.4. El proceso.....	21
2.2.1.5.4.1. Concepto. ....	21
2.2.1.5.4.2. Funciones del proceso. ....	21
2.2.1.5.4.3. El proceso como garantía constitucional. ....	22
2.2.1.5.4.4. El debido proceso formal.....	22
2.2.1.5.5. Etapas del proceso. ....	22
2.2.1.5.6. Emplazamiento válido.....	23
2.2.1.6. El Proceso laboral.....	23
2.2.1.6.1. Concepto. ....	23
2.2.1.6.2. Principios del Derecho Laboral. ....	24
2.2.1.6.2.1. Las Funciones de los Principios Laborales. ....	24
2.2.1.6.2.2. El Principio protector. ....	24
2.2.1.6.2.3. La Regla in dubio pro operario. ....	24
2.2.1.6.2.4. La regla de la norma más favorable. ....	24
2.2.1.6.3. La regla de condición más beneficiosa. ....	24
2.2.1.6.3.1. El principio de irrenunciabilidad de derechos.....	25
2.2.1.6.3.2. El principio de continuidad de la relación laboral.....	25
2.2.1.6.3.3. El principio de primacía de realidad. ....	25

2.2.1.6.3.4. El principio de razonabilidad.....	25
2.2.1.6.3.5. El principio de la buena fe. ....	25
2.2.1.6.3.6. El principio de no discriminación .....	26
2.2.1.6.3.7. Ley Principios procesales contemplados en la 29497. ....	26
2.2.1.6.3.8. Fines del Proceso laboral.....	27
2.2.1.7. El Proceso Abreviado laboral .....	27
2.2.1.7.1. Concepto. ....	27
2.2.1.8. Las audiencias en el proceso. ....	27
2.2.1.8.1. Concepto. ....	27
2.2.1.8.2. Regulación.....	28
2.2.1.8.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio.....	28
2.2.1.9. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	29
2.2.1.9.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	29
2.2.1.9.2. Los sujetos en el proceso. ....	29
2.2.1.9.2.1. El juez. ....	29
2.2.1.9.2.2. La parte procesal. ....	29
2.2.1.9.2.3. Demandante.....	30
2.2.1.9.2.4. Demandado. ....	30
2.2.1.9.3. La Demanda, la Contestación de la Demanda. ....	30
2.2.1.9.3.1. La Demanda. ....	30
2.2.1.9.3.2. La contestación de la demanda. ....	30
2.2.1.9.4. La Demanda y la Contestación de la demanda en el proceso en estudio.....	31
2.2.1.9.4.1. Demanda. ....	31
2.2.1.9.4.2. Contestación de demanda. ....	32
2.2.1.9.5. La Prueba. ....	32
2.2.1.9.5.1. Concepto. ....	32
2.2.1.9.5.2. En sentido común y jurídico .....	33
2.2.1.9.5.3. Diferencia entre Prueba y Medio Probatorio .....	33
2.2.1.9.5.4. El objeto de la prueba .....	33
2.2.1.9.5.5. La carga de la prueba.....	33
2.2.1.9.5.6. El Principio de la Carga de la Prueba. ....	33
2.2.1.9.5.7. Valoración y Apreciación de la prueba.....	34
2.2.1.9.5.8. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio. ....	34
2.2.1.9.6. Documentales. ....	35

2.2.1.9.6.1. La declaración de parte.....	35
2.2.1.9.6.2. Testimoniales. ....	36
2.2.1.9.7. Las resoluciones judiciales. ....	36
2.2.1.9.7.1. Concepto.- .....	36
2.2.1.9.7.2. Clases de Resoluciones Judiciales. ....	36
2.2.1.9.8. La sentencia.....	36
2.2.1.9.8.1. Concepto. ....	36
2.2.1.9.8.2. Estructura de la sentencia. ....	37
2.2.1.9.8.3. La sentencia en el ámbito Normativo. ....	39
2.2.1.9.8.4. La sentencia en el ámbito doctrinario ....	39
2.2.1.9.8.5. La Sentencia en el Ámbito de la Jurisprudencia. ....	39
2.2.1.9.8.7. La motivación de la sentencia.....	40
2.2.1.9.8.8. La justificación fundada en derecho. ....	40
2.2.1.9.9. Requisitos respecto del juicio hecho.....	40
2.2.1.9.9.1. Requisitos respecto del juicio de derecho. ....	41
2.2.1.9.9.2. Principio relevantes en el contenido de la sentencia. ....	42
2.2.1.9.9.2.1. Principio de Continuidad y Casualidad Laboral. ....	42
2.2.1.9.9.3. El principio de congruencia procesal. ....	42
2.2.1.9.9.4. El Principio de la Motivación de las Resoluciones Judiciales.....	43
2.2.1.10. Medios impugnatorios.....	43
2.2.1.10.1. Concepto .....	43
2.2.1.10.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios. ....	43
2.2.1.10.3. Clases de Medios Impugnatorios.....	44
2.2.1.10.4. Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial de estudio. ....	44
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.....	45
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia. ....	45
2.2.2.2. Ubicación del Asunto Judicializado en la Legislación Laboral. ....	46
2.2.2.3. El Derecho del Trabajo.....	47
2.2.2.3.1. Reseña histórica.....	47
2.2.2.3.2. Definición.....	48
2.2.2.3.3. Ubicación constitucional .....	48
2.2.2.3.3.1. El Estado y el trabajo.....	48
2.2.2.3.3.2. Derechos del trabajador .....	49

2.2.2.3.4. Fuentes del Derecho del Trabajo. ....	50
2.2.2.3.4.1. Definición.....	50
2.2.2.3.4.2. Concepto. ....	50
2.2.2.4. Normas de rango constitucional .....	50
2.2.2.5. Normas con rango Legal. ....	51
2.2.2.5. Norma de rango reglamentario .....	52
2.2.2.6. El trabajo.....	55
2.2.2.6.1. Concepto. ....	55
2.2.2.6.2. El trabajador. ....	55
2.2.2.6.3. El empleador. ....	55
2.2.2.7. Derecho del Trabajo. ....	55
2.2.3. El contrato de trabajo. ....	56
2.2.3.1. Concepto. ....	56
2.2.3.2. Elementos.....	56
2.2.3.3. Subordinación empleador empleado.....	57
2.2.3.4. Formas de contratación laboral.....	57
2.2.3.4.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido. ....	57
2.2.3.4.2. Contratos de trabajo sujetos a la modalidad.....	57
2.2.3.4.3. Extinción del contrato de trabajo. ....	58
2.2.3.4.3.1. Concepto. ....	58
2.2.3.4.3.2. Causas de extinción. ....	58
2.2.3.4.4. Despido .....	58
2.2.3.4.4.1. Concepto. ....	58
2.2.3.4.5. Tipos de Despido:.....	59
2.2.3.4.5.1. El despido Incausado. ....	59
2.2.3.4.5.2. El despido fraudulento.....	59
2.2.3.4.5.3. El despido nulo.....	59
2.2.3.5. Reposición.....	60
2.2.3.5.1. Concepto. ....	60
2.2.3.5.2. Remuneración.....	61
2.2.3.5.2.1. Aspectos conceptuales.....	61
2.2.3.5.2.2. Características. ....	61
2.2.3.5.3. Remuneración mínima vital.....	62
2.2.3.5.3.1. Regulación.....	62

2.2.3.6. Beneficios sociales .....	62
2.2.3.6.1. Definición.....	62
2.2.3.6.2. Regulación de los Beneficios sociales.....	63
2.2.3.7. Tipos de Beneficios Sociales.....	64
2.2.3.7.1. Gratificaciones.....	64
2.2.3.7.2. Gratificación Trunca.....	65
2.2.3.7.3. Compensación por tiempo de Servicios.....	65
2.2.3.7.4. Vacaciones.....	68
2.2.3.7.5. Vacaciones Truncas.....	70
2.2.4. Jurisprudencia.....	70
2.3. Marco conceptual.....	73
III. HIPOTESIS.....	77
3.1. Hipótesis general.....	77
3.2. Hipótesis específicas.....	77
IV.METODOLOGÍA.....	78
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	78
4.1.1. Tipo de Investigación.....	78
4.1.2. Nivel de investigación.....	79
4.2. Diseño de investigación.....	80
4.3. Unidad de Análisis.....	81
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	83
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	84
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos .....	85
4.6.1. De la recolección de los datos .....	86
4.6.2. Del plan de análisis de datos.....	86
4.6.2.1. La primera etapa.....	86
4.6.2.2. La Segunda etapa.....	86
4.6.2.3. La tercera etapa.....	86
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	87
4.8. Principios éticos.....	89
V. RESULTADOS.....	90
5.1- Resultados.....	90
5.2. Análisis de los Resultados.....	94
VI. CONCLUSIONES.....	99

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	104
ANEXO: 1 Evidencia empírica del objeto de estudio .....	111
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores. ....	143
ANEXO: 3 Instrumento de Recolección de datos. ....	151
ANEXO: 4 Procedimiento de recolección.....	159
Anexo 5: Cuadros Descriptivos de la Obtención de Resultados de la calidad de las sentencias.....	170
ANEXO 6: Declaración de compromiso ético .....	228
ANEXO 7: Cronograma de actividades .....	229
ANEXO 8: Presupuesto .....	230

## INDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido fraudulento del Primer Juzgado Mixto de Santa Cruz del Distrito Judicial de Cajamarca.....	90
Cuadro 2. Calidad de Sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento Sala Mixta descentralizada Permanente de Chota del Distrito Judicial de Cajamarca .....	92

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

El sistema de la administración de Justicia es un problema que actualmente ha sufrido numerosos cambios acorde al desarrollo poblacional y los diferentes sistemas judiciales, el principal propósito es la administración de justicia apropiada, sin embargo se observa que no se encuentra una solución que pueda garantizar la justicia igualitaria a todas las personas, esto ocurre por la falta de confianza en los órganos judiciales siendo todo ello un problema a nivel mundial, llevándolo a desprestigiarlo y a la disconformidad, consecuente a ello a la desconfianza en la ciudadanía.

En concordancia con la normatividad de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote la siguiente investigación obedece a las exigencias previstas en el Reglamento de investigación Versión 15, el Manual de Metodología de la Investigación Científica (MIMI) y la ejecución de la Línea de investigación llamada Derecho público y privado ( ULADECH Católica, 2020) el cual guarda relación con la determinación de la Calidad de las Sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición Por Despido Fraudulento Expediente N° 0084-2017-0-0611-JM-LA-01, del distrito judicial de Cajamarca.

Las crisis de la administración de Justicia acarrear no solo inseguridad jurídica de facto, sino crisis del Derecho objetivo mismo. Y a la inversa, las etapas de incontinencia legislativa, de reformas apresuradas, de improvisaciones o parches, de leyes oscuras o de uso alternativo, etc., acaban generando crisis de la Jurisdicción (ligereza y hasta venalidad de los veredictos, pobreza de la motivación de éstos, tremendos retrasos junto a apresuramientos inusitados, politización de nuestro país).

Para tener un panorama completo de la calidad de las sentencias de un proceso judicial definido, para ello revisaremos el contexto temporal y espacial del que emerge, ya que las sentencias son en realidad el resultado de la acción del hombre que actúa a nombre del Estado.

El presente trabajo de investigación sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico sobre Reposición por Despido Fraudulento correspondiente al expediente N° 00084-2017-0-0611-JP- FC-01; del Distrito Judicial de Cajamarca – Lima, 2021. Precisamente dicho expediente motivo que analizara la calidad de las Sentencias de primera y Segunda Instancia, lo que motiva mi trabajo de Investigación.

El presente trabajo de investigación se desarrolla por el interés que existe sobre la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia de un proceso determinado, lo cual nos conlleva a observar el ámbito de desarrollo siendo en este caso la administración de justicia, En donde las sentencias mencionadas son emitidas por personas en representación del Estado, es por ello que requiere ser analizado a fondo para su comprensión y conocimiento.

El Poder Judicial, en la administración de justicia, se ve reflejado con una serie de acontecimientos singulares hechos que se dan también por la intervención política que no le permitió desarrollarse como organización y mucho menos como Poder del Estado.

### **En el Contexto internacional:**

Costa Rica: Francisco Hidalgo Rueda e Irving Vargas Rodríguez (2015) en su obra: “El respeto de los principios laborales y el acceso a la justicia en los procesos de empleo público y seguridad social tramitados ante la jurisdicción contencioso-administrativa”, dicen que: La protección del derecho de acceso a la justicia ha dejado de ser un asunto de orden interno en cada país, para convertirse en un tema de importancia mundial. Toda vez que en tanto se respete, sea de forma individual o colectiva como derecho fundamental o humano, se fomentan sociedades más equitativas, justas y con mejores oportunidades para las familias, pues tratándose de reclamos contra el Estado, relacionados con el derecho al trabajo (reinstalación) o bien los derechos

derivados de este, entiéndase, el pago de prestaciones laborales permea de forma general en la sociedad.

Chile: Alejandra Mera (2016), en su obra: “Mecanismos alternativos de solución de conflictos en América Latina. Diagnóstico y debate en un contexto de reformas”. Nos dice que: América Latina cuenta con una experiencia extensa de implementación de mecanismos alternativos de solución de conflictos durante los últimos treinta años. En un comienzo estos mecanismos fueron percibidos principalmente como herramientas idóneas para descongestionar los atiborrados e ineficientes tribunales, pero también se fundamentaron en el derecho de acceso a la justicia, en el entendido de que quienes no contaban con los medios necesarios para acceder a tribunales, pudieran obtener una solución a su conflicto sin mayor costo. En fin, también se han incorporado por representar vías de solución pacíficas, que suponen el diálogo entre las partes a través de los acuerdos a que estas mismas arriban.

Colombia: Sánchez Cardona, José Luis (2015), en su obra: La reforma judicial y la búsqueda del acceso a la justicia en Colombia” dice que: Una reforma judicial no sólo debe cambiar la forma en la que se estructura la división de poderes, o reformular las disposiciones constitucionales y legales, sino que debe orientarse a una política pública enfocada en garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia, eliminando las barreras de tipo económico, social, cultural y geográfico que se le presentan a las personas cuando buscan satisfacer sus derechos ante los órganos judiciales.

En Argentina, Porcel R. (2019) señala que los magistrados deberían ejercer una conducta irreprochable, sin embargo, incurren en la violación de las leyes; el deterioro de la administración de justicia no es nuevo, sino que también es objeto de un grotesco esquema de descomposición que la desnaturaliza, como poder creíble y confiable al momento de resolver los conflictos de las personas. Producto de algunas reflexiones al abordar la problemática de los sistemas de administración de justicia en Latinoamérica, se advierten que los problemas

más benignos a la Administración de justicia son la lentitud, incertidumbre, la excesiva complejidad, inaccesibilidad y una relación muy alta costo/beneficio. Es así que siempre la solución propuesta es aumentar el número de funcionarios, específicamente jueces, equipamiento logístico y crear o modificar nuestros códigos existentes, que produce efectos contrarios a los resultados que se esperan y más al contrario generan conflictos y dificultades que nuestra desgastada Estructura del Poder Judicial (Porcel, 2019).

### **En relación al Perú:**

El instituto de Justicia y Cambio (2018) En cuanto a las sentencias hace mención de lo tardío que llega y no siempre es acertada, siendo que muchos casos no se dan con la prontitud que se le debe de dar al caso.

Del mismo modo Marcial Rubio (2018), sobre la justicia en nuestro país nos dice La justicia, como fuerza anímica, guía la conducta y el pensamiento hacia la rectitud, el equilibrio y la armonía. La hybris, como fuerza opuesta conduce a la perversión, la dominación y la discordia. La enseñanza del derecho, por diversos canales oficiales y no oficiales, puede promover la hybris en el ánimo de las y los estudiantes de derecho.

### **En el ámbito universitario.**

La ULADECH Católica (2020), conforme al ámbito legal de la universidad, todos los estudiantes de la escuela de derecho realizaran investigaciones tomando de referente un expediente judicial la cual guarda relación con la carrera de derecho, siendo la línea de investigación: “Derecho público y privado)” por el cual tiene por objetivo desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado.

Por esta razón los participantes seleccionan y utilizan un expediente judicial por ello elegí el expediente judicial N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca, que trata sobre Reposición por Despido Fraudulento, donde se observa que la sentencia de primera instancia declaró Infundada la demanda, siendo

apelada la sentencia por el demandante, el cual fue concedida la Apelación con efecto suspensivo, en consecuencia se elevó el expediente a la Sala Mixta Descentralizada de Chota, lo que motivó la expedición de sentencia de segunda instancia donde se resolvió:

1. REVOCAR EN PARTE la Sentencia N° 005-2018-LA, contenida en la Resolución N° 08 de fecha 11 de junio del 2018, y REFORMANDOLA la declararon FUNDADA en parte la demanda interpuesta por el demandante “A” contra “B” Sobre Reposición por Despido Fraudulento y se ordena que la demandada reponga al autor, en el plazo de CINCO DIAS HABILES, en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar categoría. Bajo apercibimiento de aplicar los apremios de ley, más costas y costos del proceso que serán liquidados en ejecución de sentencia.
2. CONFIRMAR EN PARTE la sentencia venida en grado, en el extremo que declara infundada la pretensión de Despido incausado.

En lo que corresponde al tiempo de duración del proceso judicial, en términos de plazo, que comprende desde la presentación de la demanda, con fecha 07 de agosto del 2017 hasta la expedición de la Sentencia de segunda instancia, que fue el 12 de octubre del 2018, es decir que ha transcurrido 1 año, 2 meses y 5 días.

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

## **1.2. Enunciado del Problema:**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca – Lima, ¿2021?

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

## **1.3. Objetivos de la investigación.**

### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y

jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca – Lima, 2021.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos.

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por Despido Fraudulento en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por Despido Fraudulento, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes del expediente seleccionado.

### **1.4. Justificación:**

El Presente trabajo se justifica teniendo en consideración que, con los resultados obtenidos con este trabajo de investigación, nos permitirá esbozar algunas ideas y sugerencias que puedan ser material de mejora sobre la calidad de las decisiones judiciales. Proponiendo una serie de conclusiones que inducirán nuevas aplicaciones y mecanismo desde una perspectiva fresca para evitar las constantes fallas en los procesos y las resoluciones emitidas por los operadores judiciales. Además del apoyo que ofrecen no sólo nuestro docentes y mentores de la carrera de Derecho a nivel de Pregrado, sino también del Colegio de Abogados para prevenir lagunas y yerros en la aplicación normativa y demás instituciones jurídicas en orden de desarrollar un adecuado y pertinente procedimiento correctivo que busque mejorar la calidad de las resoluciones y fallos judiciales a escala formal y material, desde un punto sustantivo y doctrinario.

Siendo el despido una decisión unilateral del empleador, este debe cumplir con requisitos diversos que lo doten de legitimidad y legalidad, caso contrario devendría en un acto arbitrario que no es tolerado en un estado de derecho como el nuestro, es

así que un despido será legítimo siempre que se encuentre sustentado en una causal que sea por la trascendencia y gravedad de los hechos justifique la extinción de la relación laboral. Esta valoración se realiza en el plano material de los hechos (Gaceta Jurídica, 2014).

Se justifica por dos aspectos fundamentalmente; en primer lugar, el interés por examinar procesos concluidos, tiene como precedente no solo la participación en la línea de investigación que propició hacer el estudio; sino también, tener de cerca una realidad específica en el cual se aplicaron categorías abstractas como el ejercicio del derecho de acción, reflejada en la demanda laboral, la aplicación que orienta el desarrollo y aplicación de los principios fundamentales como el de motivación, de la valoración de las pruebas, el de congruencia, entre otros. Lo cual es significativo para el logro de la formación profesional, dado que, de haber examinado contenidos teóricos, con este trabajo se procede a utilizar dichos contenidos teóricos, para ser aplicados a un caso concreto.

De igual modo esta investigación se justifica porque nuestra Constitución Política señala en el artículo 139, inciso 20 que es un principio el derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, que es lo que se realiza en la presente investigación al hacer un análisis de la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia del expediente que se ha tomado como materia de estudio.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Investigaciones Libres:

Valenzuela (2020): Según el autor indica (Uruguay) El objetivo para realizar un estudio sobre la motivación de las sentencias judiciales, desde su origen y evolución hasta su consagración como componente del debido proceso y, por lo tanto, como una garantía constitucional que ha provocado la extensión de sus funciones y su vinculación con el concepto de justificación del ejercicio del poder estatal, no solo frente a las partes del proceso sino además frente a la sociedad en general. Precisamente por ello, por su elevación como garantía inherente al debido proceso, la motivación debe reunir ciertas características entre las que se destacan las vinculadas a la prueba. Finalmente, y a la luz de lo indicado, será analizada la regulación contenida en nuestro Código General del Proceso y las consecuencias que provoca su ausencia. (Valenzuela & Gastón, 2020).

Según Valenzuela: La motivación de las sentencias puede conceptualizarse como la exposición realizada por el tribunal de las razones que sustentan su decisión, destinada a justificar ante las partes y la sociedad en general cuál ha sido el razonamiento seguido para arribar a determinada solución. (Valenzuela & Gastón, 2020).

Salas (2018) en la tesis sobre La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho en Perú, concluye su investigación: a) El debido proceso es una garantía procesal significativa, que sirve para tener la alternativa de asegurar un juicio justo, y mantener alejado la intercesión. El segmento del debido proceso se puede diferenciar, y se pueden incorporar nuevas garantías; b) El debido proceso ha mejorado en la dimensión jurisdiccional, es decir, en los procedimientos legales (penales, comunes, etc.). No obstante, a pesar de todo, su alcance de utilización se ha extendido a la metodología ante organismos y casos estatales. Se ha comenzado a hablar de un “trato justo” (para distinguirlo

del debido proceso, que es solo jurisdiccional); c) El uso de la seguridad y las condiciones del debido proceso a la metodología, es concebible, ya que debe ser abarcada por las condiciones básicas de cada procedimiento; d) La vocación para ampliar los estándares del debido proceso a los procedimientos, está asociada con la mejora del Estado está protegido por la ley, ya que busca garantías para el beneficio de la sociedad; e) Se ha analizado que el requisito del debido proceso (o procedimiento) puede ser útil para mejorar el límite de los organismos y establecimientos estatales, sin embargo, esto debe ser comprendido como un simple sistema de poder político para respaldar la garantía de los privilegios de los encausados; f) Por otra parte, el uso del debido proceso en el campo de trabajo del procedimiento depende de un Estado constitucional, ningún elemento de la sociedad es exento o rechazado del control de la constitución, la coherencia juntamente con la necesidad y garantía que esta establece.

Franciskovic (2015), en Perú investigo: La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho, y concluyo que: 1) La argumentación jurídica permite obtener decisiones correctas a través de la razón. Todos argumentan. En el proceso lo hacen todos los sujetos involucrados. Nos interesa sólo la argumentación que realiza el órgano jurisdiccional. 2) Entre los requisitos que debe reunir una decisión jurisdiccional, encontramos a la motivación, que constituye una exigencia Constitucional en la más importante para evitar la expedición de sentencias arbitrarias, y por ende consiste en una justificación racional, no arbitraria de la misma. 3) La motivación de una decisión jurisdiccional implica tanto una justificación o racionalización del elemento jurídico como del fáctico en la sentencia. 4) Mientras el elemento jurídico ha sido ampliamente estudiado por el Derecho, no lo ha sido tanto el elemento fáctico. En la justificación del elemento fáctico se hace referencia a la prueba judicial, a su debida valoración bajo ciertas reglas racionales, principios lógicos, máximas de experiencia, etc. que puedan eventualmente controlarse posteriormente. 5) Para justificar una decisión jurisdiccional intervienen muchos factores: valorativos, lingüísticos, éticos, empíricos. 6) Los fallos que

a nuestro entender son arbitrarios son: aquellos errados en su juicio lógico, aquellos con motivación irracional del derecho, aquellos con motivación irracional de los hechos y aquellos incongruentes. Desde que hemos concebido el derecho como una ciencia racional, y por ende la motivación también lo es; no hemos considerado errores en la retórica como causal de arbitrariedad. 7) En la motivación irracional del derecho y de los hechos se ha basado este trabajo, en la adecuada motivación de los hechos se rescata la importancia de la prueba, y de una correcta valoración de la misma.

### **2.1.2. Investigaciones en Línea:**

Julio Huanayque, (2017), en su investigación Titulada, *“Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”*, llegando a las conclusiones siguientes: Primera. La limitada forma de protección del artículo 34 del vigente TUO de la LPCL para otorgar tutela restitutoria frente a un despido inconstitucional con vulneración de derechos fundamentales obligó al Tribunal Constitucional, mediante el caso Fetratel, STC 1124-2001-AA-TC, ha inaplicar dicho dispositivo legal, y mediante el caso Llanos, STC 976-2001-AA/TC, reforzar los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a prácticas empresariales abusivas mediante las cuales se extinguían unilateralmente la relación laboral, vaciando de contenido el derecho al trabajo, en su contenido esencial a la causa justa en el despido, y la adecuada protección contra el despido arbitrario. Segunda. – De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento. Tercera. -

La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial que el Tribunal Constitucional, y en menor medida la Corte Suprema, han desarrollado al respecto.

Mendoza H , (2019) en la ciudad de trujillo la investigacion como titulo “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA03; Distrito Judicial De La Libertad –Trujillo. 2019*”, llegando a las conclusiones siguientes: En la sentencia de primera instancia En la calificación de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, donde se encontró que la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente, donde se señalaron de forma fehaciente las pretensiones de las partes, como la del demandante, se centra en su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses legales, costas y costos del proceso. En la calificación de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta; respectivamente. Y se concluye con el siguiente pronunciamiento DECLARO FUNDADA la demanda interpuesta por: A., contra B.; en consecuencia, DECLARO la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante y se RECONOCE que la misma, desde su ingreso, el 16 de marzo del 2012; En la sentencia de segunda instancia. En la calificación de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango mediana. Se derivó de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: mediana y mediana, respectivamente. En la calificación de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó

de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente, se arribó al siguiente pronunciamiento: CONFIRMARON la Sentencia (Resolución número SEIS), de fojas 66 - 79 su fecha 15 de setiembre de 2014, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por: A., contra B. sobre reposición por despido incausado. REVOCARON la sentencia en el extremo que declara improcedente la excepción de caducidad (erróneamente designada prescripción) formulada por la demandada, y REFORMÁNDOLA la declararon INFUNDADA; en consecuencia, ORDENARON a la demandada CUMPLA con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese.

Asimismo Linares, (2018) en la Ciudad de Iquitos realizó la investigación titulada *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00080-2017-0-1903.JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto - Iquitos, 2018.”* determinando la conclusión siguiente: Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado en el expediente N° 00080-2017- 0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial Loreto- Iquitos, 2018, perteneciente al Primer Juzgado especializado de Trabajo de Maynas. Fueron de rango muy altas y muy altas, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8). Respecto a la sentencia de Primera instancia Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7). Respecto a la sentencia de Segunda instancia Fue emitida por la Sala Civil Mixta Sede central de Loreto que resolvió: En segunda instancia confirmar en parte la sentencia de primera instancia expediente: N°00080-2017-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial Loreto- Iquitos, (Cuadro 8). Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes fue de rango muy alta (Cuadro 1). Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el

asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Desarrollo De Instituciones Jurídicos procesales relacionadas con las Sentencias en estudio.**

#### **2.2.1.1. La potestad jurisdiccional del estado.**

##### **2.2.1.1.1. La jurisdicción.**

Podemos definir la jurisdicción como la función pública que ejercen órganos del Estado independientes o autónomos, a través del proceso, para conocer de los litigios o las controversias que les planteen las partes y emitir su decisión sobre ellos; así como para, en su caso, ordenar la ejecución de tal decisión o sentencia. La jurisdicción es, en primer término, una función que desempeñan órganos del Estado: una función pública. Siendo así, es una actividad positiva del acto jurisdiccional, mediante el cual el magistrado debe conocer primer lugar los motivos que originaron la controversia, esto de acuerdo a los medio probatorios que supuestamente son hechos verdaderos, los cuales son comunicados por las partes de acuerdo a ley; todo ello, con la finalidad, de que con las pruebas aportadas dentro del proceso se pueda el conflicto, de manera coherente con las acciones y excepciones formuladas por cada una de las partes (Ovalle Favela, 2016, págs. 133-134).

En sentido estricto, por jurisdicción como la soberanía del Estado, aplicada por conducto del órgano especial a la función de administrar justicia, principalmente para la realización o garantía del derecho objetivo y de la libertad y de la dignidad humanas, y secundariamente para la composición de los litigios o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos, o para investigar y sancionar los delitos e ilícitos de toda clase o adoptar medidas de seguridad ante ellos, mediante la aplicación de la ley a casos concretos, de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorios. (Devis Echandía, 2015, p. 97).

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

Bautista, (2014); define que: “Analizaremos los caracteres de la jurisdicción

judicial, cuyo estudio es el que más interesa y que además son aplicables a las otras especies de jurisdicción. Como la jurisdicción implica el ejercicio de una función pública, o sea, inherente al Estado constituye un servicio público, en virtud del cual todos los habitantes tienen derecho a pedir que se ejerza la jurisdicción, ejercicio que no puede ser arbitrario, ya que está reglado las normas (p. 258-259).

### **2.2.1.1.1.3. Elementos de la definición legal.**

Bautista (2014) señala que:

Generalmente se reconocen cinco elementos integrantes de la función jurisdiccional, representativos de otras tantas aptitudes o potestades del juez para el cumplimiento de su misión de administrar justicia; y se las menciona siguiendo el orden temporal en que, esquemáticamente, éste las utiliza: Notio, vocatio, coertio, iuditium y executio.

**A. Notio.** - Es la aptitud judicial de conocer en el asunto de que se trate, de conocer en la causa; aptitud imprescindible, indiscutible, porque el juez, como todo el mundo, debe actuar con conocimiento de causa. Puesto que se ha de ver en la obligación de dictar sentencia, de producir ese acto culminante de su función que se llama sentencia, se debe poner en sus manos las facultades necesarias para adquirir esa noción.

De esta necesidad, derivan las posibilidades instructoras del juez, que las leyes reconocen y regulan, sea para actuar directamente en la adquisición de las probanzas, o para atender los requerimientos probatorios de las demás personas interesadas en el proceso (...).

**B. Vocatio.** - Es la aptitud de convocar a las partes, de llamarlas, de ligarlas a la empresa procesal, sometiéndolas jurídicamente a sus consecuencias. (...).

**C. Coertio.** - Es la aptitud de disponer de la fuerza para obtener el cumplimiento de las diligencias decretadas durante la tramitación del proceso. (...).

**D. Iuditium.** - Es la aptitud de dictar la sentencia definitiva que decida el conflicto; la aptitud judicial más importante, porque se refiere al *acto de juicio*

hacia el cual se encamina toda la actividad procesal, del juez y de las partes, y de sus respectivos auxiliares. (...)

- E. Executio.** - Igualmente que la *coertio*, la *executio* consiste en la aptitud judicial de recurrir a la fuerza; pero se diferencia de aquélla en que se refiere a la fuerza necesaria para el cumplimiento de la sentencia definitiva, y no a las diligencias decretadas durante el desarrollo del proceso.

### **2.2.1.2. Principios Constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.**

#### **2.2.1.2.1. Principio de Unidad y exclusividad.**

La función jurisdiccional tiene carácter de vinculante, toda persona y autoridad está obligada a obedecer u dar cumplimiento a las medidas judiciales o de índole administrativa que emana de la autoridad judicial competente.

#### **2.2.1.2.2. Principio de Independencia Jurisdiccional.**

El principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que ha de aplicarse en cada caso.

#### **2.2.1.2.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la Tutela Jurisdiccional.**

En el artículo 139.3 de la Constitución ha sido llenado con las garantías procesales y materiales, expresas y tácitas, que han de guiar el desenvolvimiento de todo proceso (judicial o no judicial), y ha sido llenado también con el derecho de acceso a la justicia y el derecho a la ejecución de la decisión, éstas dos como garantías también del debido proceso.

#### **2.2.1.2.4. Principio de Motivación escrita de las Resoluciones Judiciales.**

Los jueces al resolver la causa deben expresar las razones o justificaciones objetivas que lo llevan a tomar sus decisiones, que deben provenir no solo del ordenamiento jurídico y aplicable al caso, sino también de los hechos debidamente

acreditados (Rioja Bermudez, 2013).

#### **2.2.1.2.5. Principio de Pluralidad de la Instancia**

Según González, (2014), Iniciado un proceso, el órgano jurisdiccional del Estado, asume su conocimiento y conduce con legalidad su desarrollo por etapas hasta que emite sentencia, quedando una parte vencedora y otra vencida, esta última tiene derecho a que su sentencia sea revisada por un órgano superior

#### **2.2.1.2.6. Principio no ser Privado de Derecho de Defensa en ningún estado del proceso.**

Que durante el proceso nadie debe ser privado del derecho de defensa, tomará conocimiento y por escrito de la causa y las razones de su detención, Tiene conocimiento asimismo a comunicarse personalmente con un abogado de su elección y al asesoramiento de éste desde que es citado o detenido por cualquier autoridad. (Gutierrez, 2015).

#### **2.2.1.3. La Competencia.**

González (2014), sostiene que es la competencia, aptitud o capacidad del juez para ejercer la función jurisdiccional en un determinado caso

##### **2.2.1.3.1. Criterios para determinar la competencia en materia Laboral.**

Bautista Toma, (2014), sostiene los siguientes criterios:

- a) Materia.** Cuando un litigio debe ser sometido a los tribunales del trabajo o a los tribunales administrativos. **b) Grado.** El ejercicio de la función jurisdiccional no se agota con el conocimiento y decisión del litigio por un solo juzgador. **c) Territorio.** - Ámbito espacial por el cual el juzgador puede ejercer válidamente su función jurisdiccional; **d) Conexidad.** Determina que la competencia para conocer del segundo o de los ulteriores procesos, se desplace al juzgador que se encuentra conocimiento del primer proceso. **e) Prevención.** Será competente el que haya conocido primero en la causa. **f) Turno.** Es el orden o modo de distribución interno de las demandas que ingresan.

#### **2.2.1.3.2. La competencia por razón del territorio.**

Castillo y Sánchez, (2014) describe que: El criterio territorial atiende a los problemas emergentes de la extensión geográfica del territorio y procuran solucionarlo a través de reglas en cuya virtud se divide en circunscripciones judiciales y le asignan el conocimiento de los asuntos al órgano u órganos más próximos al lugar en que se encuentren ubicados algunos de los elementos de la pretensión (PALACIOS, 1979)

#### **2.2.1.3.3. La competencia funcional o por razón de grado.**

Águila y Valdivia, (2013) describe que: Tiene que ver con la jerarquía de los órganos jurisdiccionales. Según la Ley Orgánica del Poder Judicial, los órganos jurisdiccionales, de acuerdo con su jerarquía, son, (p.40).

Según la Ley Procesal de Trabajo ley 29497 son competentes:

- Los Juzgados de Paz Letrados Laborales
- Los Juzgados Especializados de Trabajo.

#### **2.2.1.3.4. La competencia por la cuantía.**

Águila y Valdivia, (2013) especifica que: “La competencia por razón de la cuantía se determina de acuerdo con el valor económico del petitorio expresado en la demanda sin admitir oposición del demandado (salvo disposición legal en contrario).

#### **2.2.1.3.5. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.**

Según la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 se encuentra en la Ley Procesal del Trabajo en el siguiente orden: 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales, 2. Competencia por materia de los juzgados especiales de trabajo, 3. Competencia por materia de las salas laborales superiores, 4. Competencia por función, 5. Determinación de la cuantía, 6. Competencia por territorio,

En el proceso judicial en estudio la competencia, corresponde al Juez especializado del Juzgado Mixto de Santa Cruz, Expediente N° 00084-2017-0-0611-01, sobre Reposición por despido fraudulento, de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

#### **2.2.1.4. Acción.**

##### **2.2.1.4.1. Concepto.**

Según Ledesma (2015) define que:

Es un derecho subjetivo público de activar la jurisdicción mediante el proceso.

No solo se ve materializado por la declaración del demandante a través de la demanda, también puede ser ejercido por el demandado “a través de la contrademanda

##### **2.2.1.4.2. Características del derecho de acción.**

- **Universal.** - Es universal, sin excepción.
- **General.** - Se ejerce en todas las disposiciones jurisdiccionales, procesos, etapas e instancias procesales.
- **Libre.** - Ninguna persona puede ser obligada a acudir en demanda de justicia a los tribunales, el proceso puede iniciarse de oficio sin contar con la previa autorización de la víctima.
- **Legal.** - Tanto en su reconocimiento como en el inicio y en su desarrollo la acción debe estar regulada legalmente
- **Efectiva.** - Constituye su íntima esencia: la eficacia o efectividad, concebida ésta, textualmente, como la capacidad de conseguir el resultado anhelado. Por ello es importante que la declaración se produzca. (Ostos, 2012).

##### **2.2.1.4.3. Condiciones de la acción.**

Castillo y Sánchez, (2014) cita a Chiovenda donde define:

Son las condiciones necesarias para que el juez tenga que declarar existente y actuar la voluntad concreta de la ley invocada por el actor, es decir, las condiciones necesarias para obtener una resolución **favorable**. Varían según la naturaleza de la resolución (p.54).

Por lo tanto, si se pide una sentencia de condena de condena, las condiciones para obtenerla son:

- ✓ La existencia de una voluntad de ley que garantice a alguien un bien, obligando

a demandado a una prestación.

- ✓ La cualidad, es decir, la identidad de la persona del actor con la persona favorecida por la ley y de la persona de demandado con la persona obligada;
- ✓ El interés en conseguir el bien por medio de los órganos públicos (p.54 -55).

### **2.2.1.5. La Pretensión**

#### **2.2.1.5.1. Concepto**

El vocablo pretensión puede ser definido como el deseo o intención que tiene una persona para conseguir una cosa.

Para Rioja (2017) la pretensión:

Es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a cierta relación jurídica. En realidad, se está definiendo básicamente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo. La pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción, y etimológicamente proviene del término pretender, que significa querer o desear. Su importancia, en el estudio del derecho procesal.

Rioja (2017) cita al autor Gozaini, quien sostiene que:

La pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses. Guasp es el principal expositor de esta teoría. Para el autor se entiende por objeto ya no el principio o causa de que el proceso parte, ni el fin, más o menos inmediato que tiende a obtener; sino la materia sobre la que recae el complejo de elementos que integran, y que en el proceso se define como una institución jurídica destinada a la satisfacción de una pretensión.

Para el citado autor la pretensión “constituye el objeto del proceso y por tanto la decisión judicial tiene que estar referida a ella, dado que es propuesta por las partes en sus actos postulatorios.

### **2.2.1.5.2. Elementos de la pretensión.**

Gonzales, (2014), manifiesta que los elementos de la pretensión son el sujeto, objeto y causa, a). “En la pretensión se entiende que son sujetos el demandante (sujeto activo) y el demandado (sujeto pasivo). Los sujetos se ubican en la relación jurídica sustancial (demandante o demandado). No es igual a la relación jurídica procesal en la intervienen el demandante, demandado y el juez. El Estado, personificado en el juez, es decidir sobre ella. b) El objeto de la pretensión se identifica con la tutela jurídica perseguida mediante las conclusiones y declaraciones de la sentencia, y determina sobre que cuestiones debe versar la sentencia”. El objeto, del latín obiectus, es todo lo que puede ser materia de conocimiento o sensibilidad de parte del sujeto, incluso este mismo. En otras palabras, es la materia o asunto sobre el cual recae la pretensión. c) La causa del latín causa, es aquello que se considera como fundamento u origen de algo. Motivo o razón para obrar. Está constituida por los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica sustancial (o causa para pedir) (p.247-248).

González afirma que el estudio de los elementos de la pretensión es con el propósito de esclarecer mejor el conocimiento de la pretensión a través de sus elementos. En este entender tenemos los elementos que nos proporciona:

a). -Sujeto de la Pretensión. Es la persona que pretende o pretensor (actor o ejecutante) y la persona contra la cual se pretende acercar (el demandado o ejecutado). b) Objeto de la Pretensión. Este elemento se puede entender en sentido inmediato y en sentido mediato, pues el objeto inmediato de la pretensión es la sentencia a la cual el sujeto activo de la pretensión aspira (el actor o el ejecutante); pero como esa sentencia es solo un medio destinado a obrar prácticamente en la esfera del demandado. c) Causa de la Pretensión. (Causa petendi). La individualización de los sujetos trata de identificar a los litigantes; la del objeto se dirige a establecer sobre que litigan; la identificación del tercer elemento, que es la causa petendi se dirige a responder por qué litigan (causas) (p.248).

### **2.2.1.5.3. La pretensión en el proceso Laboral.**

#### **2.2.1.5.3.1. La pretensión en el proceso judicial en estudio.**

La pretensión en el proceso judicial de estudio fue la Reposición por despido incausado al amparo del Artículo 2, numeral 2) de la Nueva Ley Procesos del Trabajo.

### **2.2.1.5.4. El proceso**

#### **2.2.1.5.4.1. Concepto.**

El proceso, según (Ovalle Favela, 2016) es una solución integral heterogénea, es decir, es una solución justa e imparcial, a cargo del órgano jurisdiccional; en el cual el juez, que interviene a solicitud de las partes y cuya autoridad proviene del imperio de la ley, no se requiere que previamente las partes hayan acordado someterse al órgano jurisdiccional, por tanto, no requiere un acuerdo previo de las partes para someter sus diferencias a la solución de conflictos. Basta que uno de los interesados decida someter la controversia al órgano jurisdiccional competente, para que, por imperio de este y la fuerza de la ley, continúe el proceso en ese órgano jurisdiccional; en cuyo caso, ambas partes estarán obligadas a cumplir la decisión del juez, plasmada en la resolución final, que se denomina sentencia.

#### **2.2.1.5.4.2. Funciones del proceso.**

Alvarado, (2017) define que: Las funciones del proceso como un medio pacífico de debate dialéctico para lograr la solución de los conflictos intersubjetivos de interés y cuya razón de ser se halla en la necesidad de erradicar la fuerza ilegítima en una determinada sociedad. Las funciones del proceso son:

**a) Privada:** es el instrumento que tiene todo individuo en conflicto para lograr una solución del Estado, a cuál debe ocurrir necesariamente, como alternativa final, si es que no ha logrado disolverlo mediante una de las posibles formas de autocomposición.

**b) Pública:** es la garantía que otorga el Estado a todos sus habitantes en contrapartida de la prohibición impuesta respecto del uso de la fuerza privada. Para efectivizar esta garantía, el Estado organiza su Poder Judicial y describe a priori en la ley el método de debate, así como las posibles formas de ejecución

de los resuelto acerca de un conflicto determinado (p.30).

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

Arroyo, (2015) el proceso como derecho constitucional, es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (Juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.), asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.).

#### **2.2.1.5.4.4. El debido proceso formal**

Según Mendoza (2017): Es un derecho humano formal que asiste a toda persona que le faculta para reclamar un proceso igualitario y objetivo frente a un magistrado idóneo, autónomo y comprometido (Mendoza E. 2017)

#### **2.2.1.5.5. Etapas del proceso.**

Continuando con Gonzales (2014) nos ilustra lo siguiente:

- a) **Postulatoria:** Es la acción de las partes procesales dominada naturaleza de actos jurídico, cuyo procedimiento es hacer vales sus derechos de acción mediante un escritos o demanda que contenga una o varias pretensiones que sustenten la acción procesal.
- b) **Probatoria:** Es la formalidad de presentar los medios probatorios ofrecidos por las partes en debido proceso, bajo los requisitos de oportunidad, legalidad y pertinencia, para ello tienen un plazo de tres días de notificado serán presentadas las pruebas ante el juez por escritos los puntos controvertidos, el juez va a determinar los puntos controvertido de la demanda y va a dar su criterio, (admisión o rechazo) de los medios probatorio.
- c) **Decisoria:** Es el estudio de los hechos y el análisis del valor de las pretensiones del actor, y asimismo juzgado el valor de las pruebas presentadas en el proceso, brindo así una buena interpretación a la debida aplicación de la norma jurídica civil o correspondiente, ejecutando así una decisión jurídica correcta.

- d) **Impugnatoria:** Este es considerado como un recurso de observación de la decisión judicial, pasando a una revisión de un órgano jurisdiccional superior a quien emitió la sentencia dando una última decisión jurisdiccional.
- e) **Ejecutiva:** Es una de las etapas en que el Juez toma una decisión teniendo en su poder la autoridad para que se haga cumplir lo que se estipula en la sentencia, siendo así una tutela jurisdiccional del derecho material efectiva o eficiente, (P. 326-328).

#### **2.2.1.5.6. Emplazamiento válido.**

Según indica (Chanamé, 2009) señala que:

Este concepto manifestado por nuestra Constitución, al referir para ejercer el derecho de defensa de las personas, es de obligatoria necesidad que toda persona que adolezca de una acusación o del llamamiento de un interés particular por parte de un tercero que lo afecte, esta persona que forma parte de los sujetos procesales, deba indefectiblemente tomar conocimiento de la pretensión de la contraparte, de este modo podrá desarrollar el libre ejercicio de su derecho a la defensa y contradicción. De vulnerarse esta garantía de espíritu constitucional la estructura procesal quedaría inválida por quebrar al debido procedimiento como eje legal.

#### **2.2.1.6. El Proceso laboral.**

##### **2.2.1.6.1. Concepto.**

Anacleto, (2015) Cita a Alonso de Olea quien refiere que la noción del proceso laboral es una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un juez instituido por el Estado (...). (p. 654).

De igual modo, cita al profesor sanmarquino Francisco Romero quien sostiene que:

- ✓ El derecho procesal del trabajo se puede definir afirmando que se trata de una rama o parte del derecho, que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de conflictos que se dan en el ámbito social del trabajo. (p. 654).

- ✓ Resulta importante tener en cuenta la opinión del doctor Mario Pasco para quien el derecho procesal del trabajo tiene por objeto la solución de las controversias y conflictos en el trabajo. (p. 655).
- ✓ Finalmente, para el autor el derecho procesal del trabajo es una rama del derecho que estudia los conflictos laborales entre los trabajadores y empleadores y cuya solución se ventila ante el órgano jurisdiccional.

#### **2.2.1.6.2. Principios del Derecho Laboral.**

##### **2.2.1.6.2.1. Las Funciones de los Principios Laborales.**

Son los siguientes: **1.-Informativa**, Sirven para la creación de nuevas normas **2.-interpretativa**, Orientan el pensamiento jurídico en el ámbito laboral que permiten aplicar criterios y métodos de interpretación en atención a los derechos de trabajador **3.-Normativa**, Desempeñan labores de fuentes supletorias ante la deficiencia de la legislación y los vacíos que se presentan en casos determinados. (Calderon, 2011).

##### **2.2.1.6.2.2. El Principio protector.**

El estado está facultado para la entrega de normas que puedan compensar, moderarse o eliminarse esas condiciones de diferencia que lesionan los derechos del trabajador (Calderon, 2011).

##### **2.2.1.6.2.3. La Regla in dubio pro-operario.**

Cuando existe dudas sobre los hechos y el operador jurídico agotó todos los medios interpretativos todavía tiene dudas jurídicas sobre el sentido que le imposibilita emitir una determinación tajante o categórica, será aplicable

##### **2.2.1.6.2.4. La regla de la norma más favorable.**

Cuando existan normas que son adaptables a una misma situación laboral, se deberá poner en uso lo que otorgue mayores beneficios o derechos al trabajador (Calderon, 2011).

##### **2.2.1.6.3. La regla de condición más beneficiosa.**

En decir de Plá (1998), la regla de la posición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente registrada y determina que ella debe

ser declarada en la medida que sea más próspera al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.

#### **2.2.1.6.3.1. El principio de irrenunciabilidad de derechos.**

Ampara al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por las circunstancias de ser la parte más débil dentro de una relación laboral. (Calderon, 2011).

#### **2.2.1.6.3.2. El principio de continuidad de la relación laboral.**

La relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo, así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida (Calderon, 2011).

#### **2.2.1.6.3.3. El principio de primacía de realidad.**

Se maneja cuando causa una discrepancia entre los hechos y lo que a sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad. (Calderon, 2011).

#### **2.2.1.6.3.4. El principio de razonabilidad**

Este principio busca el acercamiento de las partes para no caer en arbitrariedades abusivas. (Calderon, 2011).

#### **2.2.1.6.3.5. El principio de la buena fe.**

La conducta de ambas partes debe crear las condiciones apropiadas para que los fines de trabajo se efectúan a cabalidad, la honradez, la confianza y el trato cortés permiten que las labores se puedan brindar dentro de un clima de asertividad. (Calderon, 2011).

#### 2.2.1.6.3.6. El principio de no discriminación

Nadie puede ser discriminada por sus razones, sus creencias, costumbres, procedencia étnica, preferencias sexuales dentro de su centro de labores (Calderon, 2011).

#### 2.2.1.6.3.7. Ley Principios procesales contemplados en la 29497.

- **Inmediación.** Ávalos (2016) señala que el principio de inmediatez consiste en que el magistrado se encuentre en permanente proximidad con las partes, con los componentes personales y materiales que intervienen en el proceso. (p. 50)
- Gamarra (s.f) refiere que la inmediatez constituye la condición básica para lograr, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción del juez y de las partes intervinientes”.
- La inmediatez significa que la presencia del juez es vital al momento del debate y en todo lo relativo a la producción de las pruebas, debiendo ser el mismo quien reciba y presencie la actuación de las pruebas.
- **Oralidad.** Es la prevalencia durante el proceso, se concurre con el principio de grabar las audiencias con el propósito de otorgar copias y con la posibilidad de que el juez pueda examinar el contenido de las mismas cuando lo considere pertinente.
- **Concentración.** El eje del proceso laboral es la audiencia y en base a ella gira todas las actuaciones del proceso.
- **Celeridad.** Es facilitar el dinamismo a las etapas del proceso laboral por medio de plazos suficientes, sobre todo, el impulso al proceso
- **Economía procesal.** Implica el mínimo de secuencias, las suficientes para dar las garantías, no alargar la duración de los procesos.
- **Veracidad.** Los argumentos planteados por las partes deben ser analizados por el juez mediante mecanismos jurídicos que no solo afirmen la legitimidad, sino también desplegar las opciones constitucionales del derecho de defensa. Avalos (2016)

#### **2.2.1.6.3.8. Fines del Proceso laboral.**

Es destacar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, que conduce a la paz social, indispensable para la consecución del desarrollo socio económico.

Las normas que protegen al trabajador dada su situación de demandante en el proceso tienen sus fundamentos primero en la dialéctica de que el demandante por lo general es un trabajador, frente al empleador que posee las facultades correccionales, quien a ejercido en forma errónea sus facultades correccionales, que serán impugnadas por el trabajador

Las normas de la Ley Procesal del Trabajo actúan en el terreno del Derecho Público, por lo tanto, sus normas son imperativas, sus infracción es penada con diversas sanciones. (Díaz, 2003).

#### **2.2.1.7. El Proceso Abreviado laboral**

##### **2.2.1.7.1. Concepto.**

Según Avalos, es aquel que por la naturaleza de las pretensiones incoadas se desarrolla en un plazo reducido, en contrario sensu del proceso ordinario laboral en donde deben llevarse a cabo dos audiencias para expedirse la sentencia. En el proceso abreviado solo existe una audiencia la cual congrega las etapas de la conciliación, confrontación de posiciones y la actuación probatoria, luego de las cuales las partes ejercen sus derechos para exponer sus alegatos y se dictará sentencia (Ávalos, 2016).

#### **2.2.1.8. Las audiencias en el proceso.**

##### **2.2.1.8.1. Concepto.**

Según la Ley procesal del Trabajo, Art. 48 Traslado y Citación a Audiencia Única verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda, b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de 10 días hábiles y c) La citación a las partes a la audiencia única la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda (Alerta 2016 p.10).

La Audiencia de Única, de acuerdo con el artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497, la Audiencia Única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y de juzgamiento del proceso ordinario laboral y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden una seguida de otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de la conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda, no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al Juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial, para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede excepcionalmente fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los (30) días hábiles siguientes, si para la actuación de aquella se requiriese de la evaluación de un informe pericial siendo carga del demandante la gestión correspondiente (Alerta Laboral, 2015 p.10).

#### **2.2.1.8.2. Regulación.**

El Proceso Abreviado Laboral se encuentra regulado en el artículo 48 y 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.

#### **2.2.1.8.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio**

En el caso de estudio se realizó la audiencia Única se llevó a cabo con fecha 4 de junio del 2018, con la concurrencia de las partes procesales expresando su abogado defensor los alegatos de apertura (exposición oral de las pretensiones y los fundamentos facticos y jurídicos), indicando de igual forma el abogado defensor de la parte demandada sus alegatos de apertura, posteriormente se indicaron los hechos que necesitan y los que no necesitan ser objeto de probanza y finalmente los abogados defensores de la parte demandante y demandada procedieron a emitir sus alegatos finales; reservándose el fallo de la sentencia (ver acta y registro audiovisual obrante en autos). En ese sentido a continuación se procede a emitir sentencia, la misma que

se sustenta en los siguientes argumentos jurídicos. Expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01 Juzgado Mixto de Santa Cruz, Distrito Judicial de Cajamarca.

#### **2.2.1.9. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.**

Rioja (2017) cita al autor Carrión Lugo, quien sostiene se entiende por puntos controvertidos a los hechos sobre los cuales existen discrepancias entre las partes. Son los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; son los hechos los que van a ser materia de probanza. (p. 335).

En consecuencia, los puntos controvertidos aparecen dentro de un proceso, los hechos alegados por las partes en los actos postulatorios que son materia de prueba cuando son afirmados por una de las partes y negados por la otra, siendo excluidos de la prueba los hechos confesados, los irrelevantes, los imposibles, los notorios y los que tengan en su favor presunción legal (Rioja, 2017, p.336).

##### **2.2.1.9.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.**

Habiéndose programado la Audiencia Única, la misma que se llevó a cabo el día 04 de junio del 2018. En el cual no se fijaron puntos controvertidos, solo el análisis al primer hecho requerido de prueba respecto a determinar si la extinción de la relación laboral corresponde a un despido incausado, Expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01 Juzgado Mixto de Santa Cruz, Distrito Judicial de Cajamarca.

##### **2.2.1.9.2. Los sujetos en el proceso.**

###### **2.2.1.9.2.1. El juez.**

Es aquel funcionario Público que investido de potestad administra justicia a nombre de la Nación.

###### **2.2.1.9.2.2. La parte procesal.**

Son los sujetos procesales que recurren ante el Juez con la finalidad de que se le reconozca su derecho, el mismo que está amparado por Ley.

#### **2.2.1.9.2.3. Demandante.**

El asume la iniciativa de un juicio con la manifestación de una demanda. (Ossorio, 2010).

#### **2.2.1.9.2.4. Demandado.**

Aquel contra quien se dirige la demanda, es la parte contrapuesta al demandante. (Ossorio, 2010).

### **2.2.1.9.3. La Demanda, la Contestación de la Demanda.**

#### **2.2.1.9.3.1. La Demanda.**

Ávalos (2016) cita al especialista en derecho Obando Garrido, quien mantiene que la demanda de trabajo es la vía por la cual se constituye el ejercicio del derecho abstracto del actor concebido de la relación de trabajo, de un contrato de trabajo, cuya finalidad es satisfacer las pretensiones que en ella se exigen, el juez de trabajo será quien efectúe la calificación de la demanda de manera que se ajuste a las disposiciones de acorde a la Ley, de esta manera debe emitir la resolución correspondiente donde se declara la admisión o inadmisión de la demanda. (p. 522 - 523).

#### **2.2.1.9.3.2. La contestación de la demanda.**

Águila y Valdivia, (2013) define que:

La contestación de la demanda constituye una carga procesal, de tal manera, que, si bien no constituye una obligación del demandado, al no verificarse, puede dar lugar a que el silencio sea interpretado en contra sus intereses (p.157).

Calderón indica, mediante este acto jurídico el demandado hace uso de su derecho a la defensa o inhibirse se hacerlo, si contesta, debe pronunciarse por cada uno de los hechos de la demanda, además debe ofrecer los medios probatorios que procura ejecutar en favor de su posición. También tiene la oportunidad de tachar o formular oposición de los medios probatorios que ofreció del demandante, así como negar o reconocer los documentos que le son atribuidos. (Calderon, 2011).

#### **2.2.1.9.4. La Demanda y la Contestación de la demanda en el proceso en estudio.**

##### **2.2.1.9.4.1. Demanda.**

El demandante “A” interpone demanda de amparo la misma que la dirige contra su ex empleador Gerente de Recursos Humanos del Banco “A” de la ciudad de Lima, por haberle despedido fraudulentamente y se ordene el cese inmediato de la vulneración a su derecho al trabajo consagrado en el artículo 22 de la Constitución, el principio al debido proceso y el principio de legalidad, y en su oportunidad se sirva dejar sin efecto la carta EF/92.2336 N° 413-2017, de imputación de faltas de fechas de fecha 12 de mayo del 2017, que le fuera notificada el 24 de julio del presente año, y en ejecución de sentencia el Juzgado se sirva ordenar la reincorporación de inmediata a su puesto de trabajo como administrador de la Agencia 3 del “B” del Distrito de Yauyucan, provincia de Santa Cruz, y departamento de Cajamarca, aproximadamente dos años siendo último día de trabajo el 24 de julio del 2017, fecha esta última en que fuera despedido fraudulentamente por la empleadora, imputándole faltas que no obedecen a la verdad de los hechos y a la rectitud de las relaciones laborales además de haberse llevado a cabo un procedimiento de despido irregular, por cuanto este último se ha realizado con defectos sustanciales transgrediendo el debido proceso y el principio de legalidad; b) en más de los treinta años de servicio que ha venido laborando al servicio del “B”, en diferentes agencias, su hoja de servicio se encuentra totalmente limpia, habiendo adoptado un comportamiento adecuado en todos sus actos y cumpliendo fielmente las ordenes de sus superiores, así como con las obligaciones como trabajador justamente por haber destacado en el desarrollo de sus actividades la institución ha tenido la decisión de promoverlo para asumir el cargo de administrador de la Agencia 3 del Distrito de Yauyucan; c) su empleadora el “B”, le remitió una carta de imputación de faltas EF/92.2336 N° 413-2017, de fecha 12 de mayo del 2017, haciendo valer su derecho de defensa con fecha 30 de mayo del mismo año, en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 10.1.5 de la Directiva del Banco “A”BN-DIR-2300-071-06 régimen disciplinario descargo que fuera presentado del dentro del término legalmente establecido; y luego sorpresivamente con fecha 24 de julio del presente año por mandato superior de la institución y mediante carta EF/92.2336 N° 616-2017, de fecha 12 de julio del 2017, se dispone aplicar la máxima sanción de despido por la presunta comisión de faltas graves, dando por terminada la relación

laboral con el Banco “B”; al haber sido declarado fundada la excepción de incompetencia presentado por la demandada el demandante presento su escrito de fecha 17 de enero del 2018, el demandante nombra nuevo abogado defensor y en un otrosí digo solicita la reconducción del presente proceso a la vía del proceso abreviado laboral tomando como argumento central el precedente “Elgo Ríos”. Posteriormente el demandante mediante escrito de fecha 16 de marzo del 2018, de folios 294 a 309, adecua su demanda y solicita reposición laboral.

#### **2.2.1.9.4.2. Contestación de demanda.**

Mediante escrito de folios 113 a 125, la parte demandada Banco “B”, se a persona al presente proceso contesta la demanda y deduce la excepción de incompetencia, indicando respecto a la excepción que conforme advertirá este juzgado es un hecho plenamente controvertido la existencia de faltas graves imputables al demandante que determinaron su despido justificado, los mismos que este ignora y cuestiona ampliamente en su demanda, circunstancias para las cuales resulta imprescindible actuación probatoria que el curso de la vía especial propuesta no resulta posible, daba la naturaleza del proceso constitucional, siendo que es pretensión del demandante su reposición derivado de un aparente despido fraudulento advertirá este despacho que con motivo del II Pleno Casatorio Laboral, este tipo de pretensiones se tramitan como proceso abreviado laboral, este tipo de pretensiones se tramitan como proceso abreviado laboral, solicitando que la excepción formulada sea declarada fundada y disponer la anulación del presente proceso. Y en cuanto a la contestación de demandad indica, que está de conformidad con lo establecido en el artículo 53 del Código Procesal Constitucional deberá ser declarada infundada y en base a los fundamentos de hecho y de derecho que ampliamente exponen.

#### **2.2.1.9.5. La Prueba.**

##### **2.2.1.9.5.1. Concepto.**

Lino Palacios, (2015) define a la prueba como “... la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley, y encaminada a crear la convicción judicial acerca de la existencia o inexistencia de los hechos

afirmados por las partes en sus alegaciones” (PALACIO, 1977, Tomo IV: 331) (p.393).

Gonzales, (2014) define que:

Se llama prueba a los medios que sirven para dar el conocimiento de un hecho y, por eso, para proporcionar la demostración y para formar la convicción de la verdad del hecho mismo, que se llama instrucción probatoria a la fase del proceso dirigida a formar y recoger las pruebas necesarias a dicho objeto. Si la justicia es la finalidad última de la jurisdicción, la prueba es un instrumento esencial de ella, porque no puede haber justicia más que fundada sobre la verdad de los hechos a los cuales se refiere, (p.720).

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

Consideramos que aquellos que se prueba es el hecho, en sentido jurídico, todo lo que se prueba son las versiones sobre los hechos. (Roca, 2011).

#### **2.2.1.9.5.3. Diferencia entre Prueba y Medio Probatorio**

La diferencia radica en que Prueba es todo aquello que se aporta en el proceso y que será de necesaria comprobación mediante mecanismos debidamente establecidos, mientras que medio probatorio será los mecanismos o procedimientos para demostrar que lo dicho o lo que se muestra como prueba: es tal. (Benthan, 2011).

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

Son los hechos debatidos, los medios probatorios que no se refieren a los hechos serán improcedentes de plano por el juez (art. 190° del C.P.C). (Rodriguez Dominguez, 2000).

#### **2.2.1.9.5.5. La carga de la prueba.**

Conforme a sí lo define la Ley 29427 la carga de la prueba corresponde a quien hace la demanda o la persona que refuta los mismos refiriendo nuevos hechos

#### **2.2.1.9.5.6. El Principio de la Carga de la Prueba.**

Según Rodríguez, la carga procesal es el compromiso que tienen las partes de elaborar ciertos actos procesales para obtener beneficios u obviar los perjuicios que derivan de tales actos.

La carga de la prueba es el deber de las partes de comprobar los hechos afirmados por ellos. (Rodríguez Domínguez, 2000).

#### **2.2.1.9.5.7. Valoración y Apreciación de la prueba**

Citando a Echandía, es la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de persuasión que deriva de su tema

La apreciación y evaluación de las pruebas diligenciadas dentro de la Litis de manera conjunta tiene por finalidad verificar si el actor ha manifestado sus alegaciones sobre los hechos expresados en la etapa postulatoria del proceso y si el demandado también lo a formulado en la misma etapa.

#### **2.2.1.9.5.8. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio.**

**Por el demandante “A”:**

1. Copia del informe 001, que contiene lo informado por el vigilante del Banco “A”
2. Copia del informe 002-2016, de fecha 10 de noviembre del 2016, en la cual mi empleadora toma conocimiento de la falta estableciendo los hechos suscitados.
3. Copia de la carta de imputación de EE/92.2336 N° 616-2017 notificada el 12 de mayo de 2017, la cual contiene los cargos y las faltas atribuidas a mi persona. En donde se advierte que no se me imputa alguna falta grave contenida en el artículo 39 del RIT sino solo leves contenidas en el artículo 37 del mismo cuerpo legal.
4. Copia de descargo, en donde reconozco los hechos, pero solicito que se me imponga una sanción justa.

5. Copia del informe EE/92.2336 N° 616 -2017, en donde se dispone mi despido sin tener en cuenta el principio de proporcionalidad razonabilidad.
6. Copia del informe EF/92.2336 N° 000175-2017, que determina los hechos en un informe detallado por parte de la entidad bancaria.

**Por la empresa Demandada “B”.**

Ofreció como medios probatorios el escrito de demanda, los siguientes:

1. El mérito de la Carta EF/92.36 N° 413-2017 fechado el 12 de mayo del 2017 por el cual el jefe de Recursos Humanos suscribe el informe técnico sobre los hechos solicitando al demandante su descargo.
2. El mérito de la Carta EF/92.2336 N° 616-2017 fechado el 12 de julio del 2017 suscrito por la gerente de Recursos Humanos, por medio del cual se informa el despido.
3. El mérito del informe EF/92.2336 N° 000175-2017 fechado el 25 de setiembre del 2017, respecto de los motivos que justifican el despido del Sr. L. A. G. C.
4. Copia del Informe N° 002-2016 fechado el 10 de noviembre del 2016 suscrito por el administrador de la agencia 2 de chota Sr. S.T.Z.G., respecto de los incidentes acaecidos el 09 de noviembre del 2016 por el administrador de la agencia 2 de Yauyucan.
5. Copia del Informe N° 01 fechado el 09 de noviembre del 2016, suscrito por el agente de vigilancia privada de empresa G4S respecto de la salida injustificada del administrador de la agencia 2 Yauyucan.

**2.2.1.9.6. Documentales.**

Las documentales fueron los contratos administrativos de servicio con sus respectivas renovaciones y adendas, además de los comprobantes de pago emitidos pro-Tesorería de la demandada.

**2.2.1.9.6.1. La declaración de parte.**

La declaración fue en forma verbal en audiencia única, declaración que fue brindada por el demandante, no siendo necesario adjuntar pliego interrogatorio, es decir al momento de presentar la demanda no se adjuntó pliego interrogatorio porque

la norma indica que prevalece la oralidad sobre la escritura, y el Juez puede interrogar en forma directa al demandante.

#### **2.2.1.9.6.2. Testimoniales.**

En el presente caso no se actuó ninguna declaración testimonial porque no han sido ofrecidos.

#### **2.2.1.9.7. Las resoluciones judiciales.**

##### **2.2.1.9.7.1. Concepto. -**

Según Manuel Ossorio, es cualquiera de las decisiones desde el mero trámite hasta las sentencias dictadas por un juez o tribunal en causa contenciosa o en expediente de jurisdicción voluntaria. Se adoptan por escrito, salvo algunas de orden secundario que se adecúan verbalmente en las vistas o audiencias de las que cabe tomar nota a petición de parte. (Ossorio, 2010).

##### **2.2.1.9.7.2. Clases de Resoluciones Judiciales.**

Son: Decretos, autos y sentencias

Los Decretos, valen para impulsar los procesos

Los Autos: son resoluciones que atañen sobre la admisión, el desistimiento, reconvencción, saneamiento, las maneras de concluir el proceso, los medios impugnatorios, las medidas cautelares, etc., aquellas que necesitan argumentación en su contenido

Las sentencias: finiquitan el proceso o instancia, es argumentado, claro y puntual en base a la materia fundamentada citando el derecho de las partes o la eficacia de la relación existente (Rodríguez Domínguez, 2000).

#### **2.2.1.9.8. La sentencia.**

##### **2.2.1.9.8.1. Concepto.**

Calderón manifiesta que, la finalidad primordial de esta clase de resoluciones es poner fin a la litis en forma contundente, concisa y clara, señalando el derecho de los sujetos procesarles (2001).

### 2.2.1.9.8.2. Estructura de la sentencia.

La sentencia requerirá en su composición la separación de sus partes de las cuales son:

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

Es la primera parte, es una relación abreviada, precisa, continuada y ordenada de los hechos procesales substanciales. No debe incluirse criterios calificativos o valorativos. (Ruiz, 2017).

El contenido de la parte expositiva contiene:

#### ▪ **Demanda:**

1. Identificación de las partes, tanto del demandante y demandado.
2. Reconocer el petitorio de forma comprensible y específico
3. Detallar los componentes fácticos y jurídicos que ayudan a fijar el marco referente a los sucesos y a las leyes.
4. Precisión de la resolución que admitió la petición en curso, con la finalidad de conocer que peticiones puedan ser los componentes del veredicto.

#### ▪ **Contestación:**

Se debe detallar los fundamentos de hecho y derecho, determinando los puntos controvertidos.

#### ▪ **Reconvención:**

Narrar de manera concreta los siguientes puntos: a) Saneamiento procesal para referir en qué instancias se realizó y en qué sentido. b) Conciliación para verificar el cumplimiento de una institución procesal obligatoria. c) Fijación de los puntos controvertidos. d) Recepción de las pruebas y e) Diligenciamiento del caudal probatorio. (Ruiz, 2017).

#### b) **Parte Considerativa.**

Posee la motivación jurídica como fáctica de la sentencia.

El contenido de la parte considerativa contendrá:

1. Una exacta fijación de los puntos controvertidos, conexos con los componentes constitutivos de la figura jurídica reclamada. 2. Señalar los puntos controvertidos según preferencia o prioridad
2. Una exacta fijación de los puntos controvertidos, básicamente conexos con los componentes constitutivos de la figura jurídica reclamada. 2. Señalar los puntos controvertidos según preferencia o la prioridad, y de la siguiente manera:

**FASE I:** Detallar las circunstancias fácticas de conexión esencia en cada punto discutido y componente constitutivo determinado

**FASE II:** En cada circunstancia fáctica, Comprueba la elección de los medios de prueba y en base a su estudio valorativo se forma una persuasión en el magistrado.

**FASE II:** Crea convicción respecto a los sucesos, derivará en el estudio de la base jurídica sobre cada punto debatido, pronunciando una conclusión sobre ello.

**FASE IV.** Es de suma importancia, por cuanto el análisis a que arribe, se desarrollará un resumen que facilitará el sentido del veredicto definitivo (Ruiz, 2017).

c) **Parte resolutive.**

Parte final de decisión y terminación de todo lo anterior, consiste en dar por finalizado un litigio o declarar la responsabilidad

Debe contener, según el art. 122 del CPC: 1. El respectivo dictamen, disposición y/o orden destinada a que la parte obligada respete y acate una prestación o penalidad y/o notificar el derecho correspondiente, sobre cada solicitud presentada de manera acumulada. 2. El esclarecimiento y decisión sobre la fecha que se considerará efectivo el veredicto. 3. Referirse sobre el pago de costos y costas procesales, aun cuando sea para exonerar o condenar al mismo.

#### **2.2.1.9.8.3. La sentencia en el ámbito Normativo.**

Ramirez (2010) afirma que; son principios y derechos de la función jurisdiccional, la motivación de las resoluciones judiciales en todas las instancias, salvo los de mero trámite.

Tiene que contener:

- a) Individualizar al recurrente
- b) Individualizar al funcionario público del que procedió la intimidación o infracción o no desee acatar lo expresado por una norma, la especificación del derecho violado o señalamiento de que éste está siendo omitido.
- c) La motivación que ayuda a sustentar el veredicto tomado.
- d) Señalar, dependiendo del caso, la orden dispuesta en el fallo.

#### **2.2.1.9.8.4. La sentencia en el ámbito doctrinario**

Según Gonzales (2006). El obligado de fundamentación preside para las sentencias en general, sean o no dictadas en cuestiones en que se faculta al juez a apreciar la prueba en conciencia

#### **2.2.1.9.8.5. La Sentencia en el Ámbito de la Jurisprudencia.**

Posee diversos aspectos como:

Definición Jurisprudencial:

La sentencia, es una operación intelectual metódica y crítica, mediante la cual el juez prefiere entre la tesis del actor o la antítesis del demandando, la solución que le atienda compuesta a derecho y al mérito del proceso, razón por la cual se indica que la sentencia viene a ser la síntesis. (Expediente N°1343-95-Lima, VSCS, Alberto Hinostroza M. “Jurisprudencia Civil”. T. II. P. 129).

Citando a González (2008) Es la conclusión de un proceso dialéctico sujeto al cumplimiento de la norma establecida de mandato legal que manifiesta una decisión jurisdiccional por tanto, es el juez que debe proceder al restablecimiento de los hechos, examinar las declaraciones, inspeccionar los documentos, estimar las pericias, establecer presunciones, utilizar los estándares jurídicos, empleando para ello su evaluación razonada o como se llama, las reglas de la sana crítica, a fin de comprobar la existencia de los hechos invocados por la actora y la demandada

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

La sentencia es el fruto de un acto razonado y metódico, tiene como base el argumento fáctico y jurídico que se detalla en el fallo. (Colomer, 2003).

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

La argumentación jurídica, es aquel mecanismo presentado en resoluciones judiciales de manera absoluta, en la utilización del ordenamiento jurídico para cada caso específico. La motivación tiene por objetivo el tratar de certificar que las decisiones judiciales son resultados del uso y análisis de las leyes que subyugan el juicio fáctico y legal hallado en toda la litis. Los magistrados, tiene que explicar que los fallos emitidos tienen como pilar el ordenamiento jurídico y sus principios. Además, la justificación tiene otra función y es demarcar la facultad autónoma del magistrado, sin importa la materia que versa.

#### **2.2.1.9.9. Requisitos respecto del juicio hecho.**

Para Colomer (2003).

##### **A. La Selección de los Hechos Probados y la Valoración de las Pruebas.**

El magistrado es dinámico, inicia con el escenario fáctico expresado por los sujetos procesales y ligados a los medios probatorios presentados y que a partir de eso genera una conexión de los sucesos con las pruebas, como fruto del juicio de hecho.

##### **B. La Selección de los Hechos Probados.**

Conformado por un conglomerado de diligencias razonables, que se desglosan y se particularizan dentro de la cabeza del magistrado. En base al Principio de Contradicción, se tiene que seleccionar los sucesos y podrían suceder las siguientes circunstancias: 1. Presencia de versiones en base a una sola situación. 2. Coexistencia de dos sucesos que se descarten mutuamente, cada litigante señala un suceso opuesto al contrincante. 3. Concurrencia de dos sucesos que se integren, es decir cuando se señala un acto modificativo del acto constitutivo. El magistrado al emitir su veredicto debe escoger sucesos que pueda aplicar las leyes que ayuden a concluir el conflicto jurídico y se tiene que realizar en base a las pruebas.

Otro factor de motivación del magistrado al evaluar los medios de prueba es el juicio de verosimilitud que se debe consumir en base a los sucesos motivos con las pruebas.

**C. La Valoración de las Pruebas.**

Se manifiesta dos particularidades: 1. Es un procedimiento sucesivo, 2, Es una operación complicada. La primera característica se forma con el análisis de fiabilidad, respecto a la segunda, el magistrado utiliza un conglomerado de componentes diversos que concluyen con una narración general de los sucesos probados, utiliza los elementos: a) El efecto probatorio de las pruebas legales y autónomas, b) Los sucesos demostrados acopiados en otras fuentes y c) Los sucesos hechos citados.

**D. Libre apreciación de las Pruebas**

Empleado en la valoración de las pruebas: prueba valorada, libre de certeza y sana crítica.

**2.2.1.9.9.1. Requisitos respecto del juicio de derecho.**

Para Colomer (2003):

**A.** La justificación de la decisión sea consecuencia de una aplicación racional del sistema de fuentes del ordenamiento. El veredicto que emita el magistrado tiene que estar conectado con el ordenamiento jurídico, así avala su fallo y argumento letal, al basarse en normas, de lo contrario, quebrantaría lo amparado por la carta magna.

**B. Correcta Aplicación de la Norma**

Escogida la ley que debe utilizarse, tiene la intención de demostrar que el uso tiene que ser correcto y en base a la ley. La ley especial predomina sobre la ley general, el principio de la Ley en el tiempo, etc.

**C. Válida Interpretación de la Norma.**

El comentario es comprendido como un mecanismo usado por el magistrado con la intención de otorgar significado a la ley escogida y compuesta (...), hay una conexión entre la interpretación y aplicaciones de las leyes.

#### **D. La Motivación debe respetar los derechos fundamentales**

La justificación jurídica, se basa en argumentar en derecho, que de manera indiscutible su origen es la utilización de las leyes inferidas, mas no ilegales o erróneas. La motivación se somete a argumentación razonada en derecho.

#### **E. Adecuada conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.**

La argumentación constituida jurídicamente, tiene que mostrar un concreto vínculo entre los sucesos en base a las resoluciones y las leyes que lo reafirman. Dicha justificación es el lazo del fundamento jurídico y fáctico, consecuente de la organización del proceso, pues los sujetos procesales son quienes formularon y determinan la materia a desarrollar por medio de sus peticiones.

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

#### **2.2.1.9.9.2.1. Principio de Continuidad y Casualidad Laboral.**

En el régimen laboral peruano el principio de continuidad aplica como término a la constatación laboral por tiempo determinado. Por ello el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 1874-2002-AA/TC, precisa que hay un favoritismo por la contratación laboral por tiempo indeterminado respecto de la permanencia establecida, la que posee carácter excepcional y procede solamente cuando las labores que se van a prestar son de naturaleza temporal o accidental. Y es que, como consecuencia de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, circunstancias y plazos especiales para este tipo de contratos e inclusive sanciones cuando a treves de éstos, utilizando la simulación o el fraude, se procura eludir la contratación laboral por tiempo indeterminado. En este sentido el artículo 4 del DS N° 003-97-TR aplica como límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores lograrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad. (Miyagusuku, 2018).

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

Según Calderón (2001), este principio determina el contenido de las resoluciones judiciales, deben expresar de acuerdo al sentido y alcance de las peticiones, manifestaciones por las partes para el efecto de que conste la identidad

jurídica entre lo resuelto y las pretensiones, excepciones o defensas pertinentemente concluidas.

#### **2.2.1.9.9.4. El Principio de la Motivación de las Resoluciones Judiciales.**

1. El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho a un proceso debido.
2. La necesidad de motivar las resoluciones judiciales es un principio que comunica el ejercicio de la función jurisdiccional y al mismo tiempo, es un derecho elemental de los justiciables.
3. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales garantiza al justiciable que las resoluciones no se encuentren justificadas en mero capricho de los magistrados.

El derecho de la motivación correspondida es una garantía fundamenta cuando la decisión emitida afecta negativamente la situación jurídica de las personas.

La motivación de resoluciones judiciales implica que cualquier decisión corresponde contar con un razonamiento que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que debe mostrar clara, lógica y jurídicamente sus fundamentos de hecho y de derecho. (Gutiérrez, 2015).

#### **2.2.1.10. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.10.1. Concepto.**

Para Rodríguez, dentro del Art. 155 del CPC, señala que los medios impugnatorios son aquellos que sirven para las partes o los terceros legitimados soliciten que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicios o por errores.

##### **2.2.1.10.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios.**

Son herramientas o componentes que las normas otorgan a quienes acuden al proceso o terceros certificados para pedir al juez, que él mismo u otro de grado superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin de

que revoque total o parcialmente, por hallarse presuntamente afectado por vicio o error. Las causales de impugnación pueden ser: los vicios o errores in procediendo o los vicios o errores in iudicando. (Cusi 2009)

#### **2.2.1.10.3. Clases de Medios Impugnatorios.**

El Art. 356 del CPC, indica que las clases de medios impugnatorios son:

1. Los Remedios: Aquellos medios impugnatorios de hechos procesales no contenidos en resoluciones. Nomina como remedio a las oposiciones y aquellos otros expresamente prevista en este código, se interpone al tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta, solo puede deducirlo quien se considere agraviado.
2. Los Recursos: Son los medios impugnatorios de resoluciones judiciales cuyo propósito es el reexaminar las disposiciones para que se puedan subsanar el vicio o error invocado. Lo interpone el que se considere agraviado

#### **2.2.1.10.4. Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial de estudio.**

En el presente caso de estudio, el recurso impugnatorio de apelación fue presentado por el demandante contra la sentencia N° 05-2018-LA, contenida en la resolución N° 08 de fecha 11 de junio del 2018, que resuelve declarar INFUNDADA LA DEMANDA en todos sus extremos interpuesta por “A” contra el Banco “B” sobre despido incausado, más el pago de costas y costos del proceso, para que el superior con más criterio lo revise y la Revoque.

Sustenta su recurso de apelación en los siguientes agravios:

- (i). Que el A quo ha errado al establecer que no estaríamos ante un despido incausado, debido a que hace una interpretación incorrecta respecto a esta tipología del despido laboral y en todo caso debió analizar la vulneración de los principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad y declarar improcedente la demanda por falta de conexión lógica entre los hechos y petitorio.
- (ii) Por otro lado, la sentencia señala que resulta razonable el plazo de 6 meses que el empleador se tomó para cursar la carta de imputación de cargos al demandado, dado que el Banco de la “B” tiene una estructura compleja a nivel nacional y que su

organismo sancionador se encuentra en la Ciudad de Lima, sin embargo para el apelante no es justificado dicho tiempo para imputar faltas al demandante sobre hechos que no son complejos, más aún cuando dichas faltas fueron aceptadas y reconocidas por el actor.

(iii) Señala que el Aquo ha vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad al confirmar el despido que es la sanción más drástica, sin tener en cuenta los antecedentes del trabajador, sus años de servicios y si esta conducta disfuncional fue realizada con intención de causar perjuicio a su representada u obtener una ventaja personal; cabe agregar que el actor se le atribuyo faltas leves, contemplada en el artículo 37° del Reglamento interno de trabajo del Banco “B” cuya sanción sugiere una amonestación o suspensión, pero en ningún caso el despido; que solo se da por la comisión de falta graves, tal como lo ha establecido el artículo 38° del acotado cuerpo legal.

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

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

La pretensión identificada y formulada por el demandante fue: La Reposición por despido incausado, mediante Sentencia N° 005-2018-LA, se Declara Infundada la demanda interpuesta por el demandante “A” contra la “A” en consecuencia interpone Recurso de apelación contras la Sentencia al no estar conforme, el cual fue concedido el Recurso de Apelación con efecto suspensivo, en consecuencia se elevó el expediente a la Sala Mixta Descentralizada de Chota del Distrito Judicial de Cajamarca, lo que motivó la expedición de la sentencia de segunda instancia donde se resolvió:

1. REVOCAR EN PARTE la Sentencia N° 005-2018-LA, contenida en la Resolución N° 08 de fecha 11 de junio del 2018, y REFORMANDOLA la declararon FUNDADA en parte la demanda interpuesta por el demandante “A” contra el Banco “B” sobre Reposición por Despido Fraudulento y se ordena que la demandada reponga al autor, en el plazo de CINCO DIAS HABILES, en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar categoría. Bajo apercibimiento de aplicar los

apremios de ley, más costas y costos del proceso que serán liquidados en ejecución de sentencia.

2. CONFIRMAR EN PARTE la sentencia venida en grado, en el extremo que declara infundada la pretensión de Despido incausado.

#### **2.2.2.2. Ubicación del Asunto Judicializado en la Legislación Laboral.**

La ubicación de lo judicializado se encuentra en el Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de fecha 8 y 9 de mayo del 2014. Tema N° 03: TRATAMIENTO JUDICIAL DEL DESPIDO INCAUSADO Y DESPIDO FRAUDULENTO: ASPECTOS PROCESALES Y SUSTANTIVOS.

- 3.1. ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad:

Al amparo de la Ley N° 26636, los jueces de trabajo están facultados para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo. Mientras que al amparo de la Ley N° 2949, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del Artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (Perú, 2014).

- 3.2. ¿Cuál es el plazo de caducidad y como se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad:

El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, esta deberá ser reconducida ante el juez ordinario laboral si se verifica

que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles. (II Pleno Jurisdiccional Laboral p.6).

### **2.2.2.3. El Derecho del Trabajo.**

#### **2.2.2.3.1. Reseña histórica.**

Elías Mantero, nos da a conocer que la palabra trabajo, etimológicamente proviene del latín *tripalium* que estaba asociado a los esclavos y al sufrimiento de estos.

Asimismo, señala que la Constitución Política del Estado es el instrumento para viabilizar el perfeccionamiento de la convivencia social a través de la normatividad que contiene para lograr mejores niveles de vida económicos, sociales y culturales, en el marco de una convivencia armónica y pacífica regida por la Ley.

Por tanto, la dignidad y los derechos fundamentales de la persona son inviolables y es un deber primordial del Estado el respetarlas y protegerlas. Constitucionalmente, uno de los derechos fundamentales que tiene toda persona, es el de poder trabajar: "artículo 7". Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio: ...d) A trabajar y dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo...".

El derecho al trabajo es un derecho que está respaldado no solamente por la Constitución Política del Estado de nuestro país, sino también en el Texto Único Desde el inicio de la Historia, el trabajo ha formado parte de la vida del hombre. Al inicio, la finalidad del trabajo no iba más allá de la mera subsistencia; había que trabajar para vivir. Con el paso del tiempo, sin embargo, el trabajo pasó a significar algo más. Pasó a ser un medio de realización para el hombre, a través del cual este puede expresar su personalidad. Con la llegada de la industrialización, la rápida expansión del mercado y el surgimiento de grandes capitales llevaron a muchas personas a ofrecer su fuerza de trabajo en una clara posición de desventaja frente a sus empleadores. El Derecho no podía permanecer ajeno a esta realidad; es así que nace el Derecho del Trabajo, cuyo carácter tuitivo busca otorgar protección al trabajador en el marco de las relaciones de trabajo.

En el mundo de hoy, globalizado y de extrema competencia, el Derecho del Trabajo ha tenido que adaptarse a las distintas realidades a través de las cuales se manifiesta la relación entre el empleador y el trabajador. Así, han ido surgiendo nuevas y distintas modalidades de contratación, así como nuevas exigencias económicas, sociales y/o jurídicas, a las cuales el Derecho del Trabajo ha tenido que reaccionar sin perder su esencial carácter protector. Es debido a la decisiva influencia que la normativa laboral puede tener sobre la economía y la sociedad de un país que se hace indispensable comprender cuáles serían los principios que rigen esta rama del Derecho, de qué forma esta puede manifestarse y a qué retos se enfrenta, tanto presentes como futuros.

#### **2.2.2.3.2. Definición**

Arévalo (2016) sostiene que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios jurídicos que tienen un carácter protector para regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo, que existen entre las unidades de producción de bienes o de servicios con los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para estas a cambio de una retribución económica.

#### **2.2.2.3.3. Ubicación constitucional**

Se encuentra referida en la nuestra Constitución Política, siendo estos los que se encuentran vinculados al derecho laboral:

##### **Artículo 2º. - Toda persona tiene derecho:**

Inc. 15.- A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Es decir que toda persona es libre de poder acceder a un puesto de trabajo, de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomara medidas adecuadas para garantizar este derecho.

##### **2.2.2.3.3.1. El Estado y el trabajo**

Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

En la Constitución actual se recoge, con una terminología distinta, algunos principios y preceptos mencionados en la Constitución de 1978.

(MANTERO) 2005, El cuarto párrafo del Artículo 42 de la Carta Fundamental de 1979, (El trabajo en sus diversas modalidades es sujeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato) el cual ha sido sustituido por el presente artículo, dando la impresión de que la última constitución tuviese un mayor interés por el trabajo, al hacer mención a la atención prioritaria que brinda el estado al trabajo.

El desarrollo de los mecanismos de protección se presenta a través de las diversas normas de jerarquía legal (Normas con rango de ley) que existen.

#### **2.2.2.3.3.2. Derechos del trabajador**

**Artículo 24°.** - El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

(TOYAMA) 2005, Es importante destacar que el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados por el trabajador. La remuneración es uno de los elementos esenciales de la relación laboral.

Ahora bien, la remuneración no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino que constituye un derecho fundamental reconocido por el Artículo 24 de la Constitución de 1993. Ciertamente el Artículo 24 de la carta magna contiene una fórmula de contenido general y de preceptividad o eficacia diferida o programática al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bienestar material y espiritual.

#### **2.2.2.3.4. Fuentes del Derecho del Trabajo.**

##### **2.2.2.3.4.1. Definición.**

“Fuente etimológicamente proviene de fons - fontis que significa causa, origen o procedencia. Por lo que el término se utiliza para explicar los orígenes de las normas jurídicas” (Muñoz, s.f.).

##### **2.2.2.3.4.2. Concepto.**

Son consideradas fuentes del derecho los acontecimientos que producen reglas abstractas y generales. Ello quiere decir, que en principio la norma tiene efectos frente a todos sin especificar en su redacción algún sujeto en particular. El caso contrario, es aquel en el que un acto solo produce efectos entre particulares como ocurre con el contrato de trabajo. Este acto jurídico, únicamente vincula a las partes contratantes, careciendo de generalidad y de abstracción (Uladech, s.f.).

#### **2.2.2.4. NORMAS DE RANGO CONSTITUCIONAL**

##### **A. LA CONSTITUCIÓN.**

La constitución es la manifestación genuina de la soberanía popular. Le corresponde regular y determinar de manera general las fuentes del derecho que enmarca la conducta de los ciudadanos y de los poderes del estado.

La cualidad de ser producto de soberanía del pueblo le brinda a la constitución el respaldo de ser la norma suprema del estado, prevalece sobre todas las demás normas y obliga a todos los poderes públicos a que observen su cumplimiento de manera ineludible. Por tanto, ninguna norma podrá contradecir el sentido de sus preceptos bajo ningún supuesto.

Como marco del derecho de trabajo, la constitución también tiene injerencia sobre cuestiones particulares. Concretamente, fija las bases o principios de las normas de inferior jerarquía que regulan las relaciones entre los individuos que protagonizan las relaciones laborales (Uladech s.f.).

### **2.2.2.5. Normas con rango Legal.**

#### **A. LOS TRATADOS APROBADOS Y RATIFICADOS**

Los tratados son normas internacionales producto del acuerdo entre dos o más estado, o producto de decisiones de organismos internacionales de los cuales el Perú es miembro como es en el caso de la organización internacional de trabajo. Para que los tratados puedan tener efectos en el ordenamiento jurídico nacional, deben ser incorporados a nuestra legislación mediante la aprobación y ratificación por el organismo correspondiente (congreso o presidente de la república según lo determine la constitución y conforme al procedimiento de los tratados en la ley N° 26647).

En cuanto a la jerarquía de los tratados internacionales, la constitución indirectamente establece que son de un rango equivalente al de la ley, pues los tratados internacionales pueden ser objeto de una acción de inconstitucional al igual que las leyes o normas con rango de ley (Uladech s.f.).

#### **B. LA LEY Y LOS DECRETOS LEGISLATIVOS**

##### **LA LEY.**

La ley es la fuente estatal por excelencia para la regulación de los derechos laborales.

En principio, la Ley puede ocupar de todo ámbito o aspecto del derecho del trabajo sin mayor límite que el respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales proclamados en el texto de la constitución. Es decir, las leyes están en libertad de regular todo ámbito que se considere pertinente, pero en ningún momento podrán contravenir la esencia de los derechos del trabajo. Si bien la constitución es la norma suprema del estado, los preceptos y mandatos en ella contenidos necesitan de una mayor amplitud del desarrollo para ser aplicados a situaciones concretos. Para esta finalidad, la norma estatal idónea es la ley, cuya producción, derogación o modificación es exclusiva atribución del congreso de la república.

**a) El decreto legislativo.**

Con relación al decreto legislativo, su función es similar a la que se le otorga a la ley. La diferencia con ella radica en que el decreto legislativo es una norma producto de la facultad de legislar (emitir leyes) del congreso que se delega en el poder ejecutivo para que este produzca normas estatales de un nivel equivalente al de la ley, sin embargo, por ser de origen distinto recibe el nombre de decreto legislativo.

**b) El decreto de urgencia.**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 118° inc. 19 de nuestra constitución los decretos de urgencia solo pueden tratar materia económica y financiera; en ese sentido, por lo excepcional de su naturaleza, los alcances del decreto de urgencia deben restringirse a los exactamente indispensable.

Por ello los decretos de urgencia deberían afectar únicamente al sector laboral cuyos derechos se vinculen al presupuesto general de la república, ya que se trata de materia económica que repercute directamente en el estado; por el contrario, el ámbito laboral privado se regula por las normas jurídicas ordinarias (incluyendo el convenio colectivo) en razón que no constituye una materia económica o financiera que le compete al estado como tal.

**2.2.2.5. Norma de rango reglamentario**

**A. REGLAMENTO**

El reglamento es el acto normativo típico del poder ejecutivo. Por lo general, estas normas se presentan a través de decretos supremos que son emitidos por el presidente de la república.

La función del reglamento en nuestro ordenamiento jurídico es ejecutar y reglamentar las leyes, decretos legislativos y otras normas con rango de ley siempre dentro de los límites que aquellas normas hayan fijado; por tanto, los reglamentos no podrán transgredir ni desnaturalizar las normas que le da origen.

## **B. NORMAS DE LA AUTONOMIA PRIVADA**

### **1. Los Convenios Colectivos.**

Según Cusi (2014) Es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo, la productividad y demás, concerniente a las relaciones entre trabajadores y empleadores. La convención colectiva tiene fuerza vinculante:

- Sindicato con representación minoritaria
- Sindicato con representación mayoritaria

### **2. Reglamento Interno de Trabajo.**

De igual manera Cusi (2014) refiere que “Emana de la voluntad unilateral del empleador, quien en uso de su poder de dirección establece un conjunto de normas destinadas a regular las obligaciones y derechos de las partes, asimismo, regula el desarrollo y ejecución del trabajo. Es obligatorio en empresas de más de 100 trabajadores”.

### **3. La Costumbre.**

Asimismo, para Pacheco Luz (2020) Cuando afirmamos que la costumbre puede ser una fuente de derechos debemos remitirnos a la doctrina, la cual ha adoptado un criterio sobre la naturaleza de la costumbre. Se afirma que su origen es extraestatal y creado a partir de grupos sociales no incorporados en el organismo o estructura política.

En ese sentido, podremos definirla de la siguiente forma:

(...) aquella norma jurídica derivada de la repetición más o menos constante de actos de conducta uniforme que han adquirido fuerza obligatoria por la convicción social de la necesidad de su respeto y acatamiento.

La costumbre es una práctica reiterada con carácter general y que crea una conciencia de obligatoriedad entre los miembros de una determinada comunidad

#### 4. La Jurisprudencia

Para Cusi (2014), considera a la Jurisprudencia como “Es el conjunto de sentencias uniformes y reiteradas emanadas por los máximos órganos jurisdiccionales y que otorguen grado de obligatoriedad”. Las características que requiere la jurisprudencia para constituirse son:

- i). Debe tratarse de pronunciamientos del órgano máximo.
- ii). Deber ser un pronunciamiento reiterado.
- iii). Deben ser pronunciamientos uniformes, es decir, que le den la misma solución al mismo problema.
- iv). En el caso que las futuras resoluciones judiciales consideren prudente apartarse de la jurisprudencia, deberán hacerlo bajo un fundamento apropiado.

Asimismo, la jurisprudencia cumple dos tipos de funciones:

- I. **Función depuradora.** - esta función es facultad exclusiva del tribunal constitucional. Se realiza a través de la expulsión de normas del ordenamiento jurídico por ser consideradas inconstitucionales.
- II. **Función complementaria.** - esta es la función a la cual hemos estado haciendo referencia. Se realiza a través del ejercicio de la aplicación del derecho observando las características mencionadas anteriormente. Vincula a los órganos jurisdiccionales inferiores. El tribunal constitucional, también cumplen una función complementaria cuando determina la interpretación correcta de las normas legales o de las normas constitucionales (Cusi, 2014, p.5)

#### 5. La Doctrina

El Insignia (2017), “Esta interpretación de los autores prestigiosos del derecho se llama doctrina, y es frecuentemente citada por los abogados en sus demandas y contestaciones, y son tenidas en cuenta, aunque no en forma vinculante, por los jueces, al momento de dictar sentencia”.

Según Cusi (2014), La doctrina: Comprende las opiniones, posturas, puntos de vista y criterios esbozados por los tratadistas especializados o versados en materia laboral. Para muchos no es una verdadera fuente, pues su papel está destinado a orientar la labor del legislador y del juez.

#### **2.2.2.6. El trabajo.**

##### **2.2.2.6.1. Concepto.**

Toyama (2017), dice que el trabajo puede ser una acción física o intelectual, ejecutada de manera independiente o dependiente bajo circunstancias determinadas, por ningún motivo puede ser concebida la idea de trabajo sin asociarla a las personas que la realizan.

##### **2.2.2.6.2. El trabajador.**

Es toda persona que ejerce algún tipo de trabajo o acción gratificada, En sentido general puede ser usada para escoger a una persona que está efectuando un trabajo independientemente de si está legalmente empleado o no. Del desempeño del trabajo no solo puede subsistir, sino también tener identidad, sentirse útil y desarrollar destreza personal. (Definición ABC Tu Diario Hecho Fácil, 2007).

##### **2.2.2.6.3. El empleador.**

Se designa a toda persona natural o jurídica que da empleo a otra, es la otra parte de la relación laboral, la otra parte contractual. En toda relación contractual existen dos personas, una es el trabajador y la otra el empleador, quien provee el pago, la remuneración, quien debe respetar todos los derechos de los trabajadores

#### **2.2.2.7. Derecho del Trabajo.**

El Derecho al trabajo protege de toda forma de prestación de servicios, quien lo realiza, busca alcanzar una ventaja patrimonial económica, por tanto, significa que lo realiza por encargo de otro quien se convierte en propietario de los bienes o servicios causados.

El trabajo libre, debe iniciarse por un acuerdo de voluntades, que exista aprobación de las partes. La Constitución Política del Perú lo consagra en su Art. 2 Num. 15: toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley, mientras

que el Art. 59 menciona que el Estado avala la libertad de trabajo. La subordinación implica, que la labor del trabajador es administrada por el empleador.

### **2.2.3. El contrato de trabajo.**

#### **2.2.3.1. Concepto.**

Anacleto (2015) notó que el contrato laboral es toda relación de trabajo que existe entre un trabajador que de manera voluntaria presta sus servicios por cuenta ajena y el otro tiene la denominación de empleador (siendo personas naturales o personas jurídicas), bajo el estado de dependencia, dirección y supervisión de éste, a cambio de una retribución. (p. 148).

Arévalo (2016), cita al jurista Alonso quien define el contrato de trabajo como: Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración. (pp. 131-132).

De modo similar, cita a Martínez, quien señala que el contrato de trabajo es aquel que regula las relaciones que se manifiestan entre quienes se obligan a prestar su actividad laboral en situación de dependencia o subordinación, mediante el pago de una remuneración (...). (p. 132).

Toyama y Vinatea (2017) demuestran que el acuerdo es una comprensión de voluntades entre dos partes uno de ellos es el trabajador y el otro el empleador. El trabajador intenta dar sus servicios de manera individual a cambio de una retribución pagada por el empleador que, bajo una conexión de subordinación (dependencia), tiene la capacidad de coordinar, dirigir y recompensar las administraciones que dio el trabajador. (p.13)

#### **2.2.3.2. Elementos.**

El Tribunal Constitucional, señala en la Sentencia N° 01458-2010-PA/TC, de fecha 06 de diciembre de 2010, dentro del fundamento 4, artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece:

- ❖ Que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Asimismo, la jurisprudencia de este Colegiado precisa que “toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personal por parte del trabajador, (ii) la remuneración y (iii) la subordinación frente al empleador.

### **2.2.3.3. Subordinación empleador - empleado.**

Es aquella en la que el trabajador brinda sus servicios bajo la orientación y supervisión del empleador y es potestad del empleador de dirigir la actividad del trabajador llamada: Dirección. La dirección supone. Dirigir, fiscalizar y sancionar.

Si el trabajador es ayudado por sus familiares directos hasta el segundo grado de consanguinidad no genera una relación laboral, para el titular o para el propietario de un negocio, salvo pacto en contrario. Tampoco crea relación laboral la prestación de servicios del cónyuge. (Castillos 2008).

### **2.2.3.4. Formas de contratación laboral.**

#### **2.2.3.4.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.**

Es aquel que se realiza entre el trabajador y un empleador, de manera escrita o verbal sin señalar plazo de vencimiento del contrato. Se entiende que toda prestación de servicios que reúne los elementos fundamentales de la relación laboral se presume un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Su presentación ante la autoridad administrativa de trabajo es facultativa. (Miyagusuku, Guía Laboral-Guía legal de problemas y soluciones laborales)

#### **2.2.3.4.2. Contratos de trabajo sujetos a la modalidad.**

Son contrato de plazo fijo, es una modalidad de contrato fijado por las necesidades del mercado o una mayor productividad de la empresa, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que proporcionará o la obra a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que su naturaleza logren ser permanentes, deben celebrarse por escrito, consignarse su permanencia y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las condiciones de la relación

laboral y registrados ante la autoridad administrativa de trabajo (Miyagusuku, Guía Laboral-Guía legal de problemas y soluciones laborables)

#### **2.2.3.4.3. Extinción del contrato de trabajo.**

##### **2.2.3.4.3.1. Concepto.**

Es la culminación de toda relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador (Castillo, 2008)

##### **2.2.3.4.3.2. Causas de extinción.**

Son las siguientes:

- ✓ Fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural
- ✓ Renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- ✓ Terminación de la obra o servicios, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- ✓ El mutuo desacuerdo entre trabajador y empleador.
- ✓ La invalidez absoluta permanente
- ✓ La jubilación
- Terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los asuntos y formas consentidas por la presente ley (Castillo, 2008).

#### **2.2.3.4.4. Despido**

##### **2.2.3.4.4.1. Concepto.**

Es un acto unilateral de la voluntad del empleador por virtud del cual, éste decide dar por concluida la relación de trabajo.

el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual, este, decide poner conclusión a la relación de trabajo. (Miyagusuku, Compendium Laboral, 2018)

Se define también como, el acto mediante el cual el empleador, fundado en sus poderes de dirección, administración y sanción, decide UNILATERALMENTE extinguir, dar por terminada o resolver el contrato de trabajo.

Desde esta óptica se puede pensar que el empleador cuenta con poderes ilimitados o al menos con la suficiencia como para retirar a un trabajador cuando así lo desee, esto no es así, el poder de despedir sólo lo puede realizar ejerciendo los límites impuestos por la ley. (Sánchez, 2020)

#### **2.2.3.4.5. Tipos de Despido:**

##### **2.2.3.4.5.1. El despido Incausado.**

Es define así cuando el empleador despide al trabajador de manera oral o escrito, sin expresarle la causa derivada de la conducta o la labor que lo justifique. (Miyagusuku, 2018).

##### **2.2.3.4.5.2. El despido fraudulento.**

Se define así cuando el empleador con ánimo malicioso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, despide al trabajador, aun cuando se realice dentro de los cánones procedimentales, imputándosele hechos claramente inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuye una falta no prevista legalmente, violando el principio de tipicidad o se produce la extensión de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas. (Miyagusuku, 2018), como figura, fue creada por el TC en la STCD N° 2158-2006-PA/TC.

Si bien el despido fraudulento no es en estricto un caso de despido sin causa es equiparable a este último, pues en el fondo el empleador no alega un motivo de despido. Es decir a efectos prácticos en estos casos no hay causa de despido, por ser manifiestamente irreal con la creación de esta figura se restringe aún más el ámbito de aplicación del despido arbitrario (no inconstitucional ) sujeto solo a la indemnización en la vía ordinaria laboral, en el cual limita así a los despidos en el que se alegue una causa razonable o posible (no falsa irreal ) de despido, pero que no sea demostrada en el proceso respectivo, y siempre que no se violenten otros derechos fundamentales.

##### **2.2.3.4.5.3. El despido nulo.**

Según la Legislación laboral, el despido que tenga por atribución:

- a. La afiliación a un sindicato o a 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 inc. F del art. 25.
- d. La discriminación por razones de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- e. El embarazo, si el despido se produce en cualquier periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

#### **2.2.3.4.6. Nuestra Constitución Política Respecto al Despido.**

Artículo 23°: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El artículo 27°: de la Constitución prescribe: " La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario. (Sentencia del Tribunal Constitucional referida al Expediente N° 976-2001.AA/TC, en su Fundamento 11 y que fue publicada en el diario oficial el peruano del 13. 05.2003.)

#### **2.2.3.5. Reposición.**

##### **2.2.3.5.1. Concepto.**

Acción o efecto de reponer en las distintas acepciones expresadas...  
(Ossorio, 2010)

Pretensión que puede plantearse y acumularse en el proceso de reposición (efectos legales).

De acuerdo a la Ley N° 26636, las pretensiones de impugnación de despido incausado o fraudulento a cualesquiera de otras pretensiones, bajo las formas que prevé el Art. 87 del Código Procesal Civil y serán tramitadas en la vía del proceso ordinario laboral, mientras que al amparo de la Ley N° 29427 (Nueva ley Procesal del Trabajo), las pretensiones de reposición en los supuestos de despidos incausado o fraudulento, solo lograrán plantearse como pretensión única y serán gestionadas en la vía del procedimiento abreviado laboral, si son acumuladas a otras pretensiones distintas aquellas, serán de conocimiento del juez laboral en la vía del proceso ordinario laboral en aprobación del art. 2. Inc. 2 de la NLPT.

#### **2.2.3.5.2. Remuneración.**

##### **2.2.3.5.2.1. Aspectos conceptuales.**

Toyama (2015) nos dice que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por nuestra constitución política en el artículo 24 de la constitución del 93. Dicho artículo menciona el contenido general y de receptividad o eficacia diferida al señalar que todo trabajador tiene derecho a una contribución por parte de un trabajo, siendo dicha remuneración equitativa y suficiente procurando el bienestar material y espiritual para él y su familia.

##### **2.2.3.5.2.2. Características.**

Anacleto (2015) nos detalla que “las características de la remuneración se derivan en una contraprestación, derecho de libre disposición, de ventaja o incremento patrimonial, carácter alimentario, intangibilidad, carácter prioritario”.

Avalos (2011) menciona que una característica necesaria de la remuneración es la Contraprestatividad, explicando que al ubicarse esta figura se entiende que se ha dado lugar a una reciprocidad que es generada por la prestación del servicio del empleado.

### **2.2.3.5.3. Remuneración mínima vital**

La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cuantía mínima de peculio que se da como salario a un trabajador que trabaja una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales. (Perú, 2018).

#### **2.2.3.5.3.1. Regulación**

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce a la remuneración desde nuestra constitución lo cual le concede como un derecho irrenunciable y de carácter fundamental.

Supletorio a ello es a través del D.L. 728 denominado ley de productividad y competitividad Laboral, aprobado mediante D.S. 003 – 97 – TR; siendo los artículos 6 y 7 de la mencionada ley que la remuneración es para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios. (Ávalos, 2011).

Añadido a esto, el artículo 7 describe que no se constituyen en remuneración y sin efecto legal lo estipulado en los artículos 19 y 20 del TUO del decreto legislativo 650. (Ávalos, 2011).

### **2.2.3.6. Beneficios sociales**

#### **2.2.3.6.1. Definición**

Mediante la legislación laboral en el Perú, se establece el concepto de Beneficios Sociales y es utilizado a diario en materia laboral por los trabajadores, empleados, autoridad, etc., la legislación y la doctrina nacional entienden el contenido de este concepto aun cuando la legislación actual no la define.

Existe un antecedente legislativo que ilustra el contenido del concepto de beneficios sociales y es el Reglamento de la Ley N° 4916, esta norma reguló la CTS en su fase primigenia y el seguro de vida, que según la definición tenía la calidad de “beneficios”, a los que los usos y costumbres plasmados en la legislación, jurisprudencia y también la doctrina, se le agregó el calificativo de “sociales”, es decir:

“beneficios sociales” o como lo definiría Cabanellas: “beneficios laborales o de los trabajadores”.

Todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor del trabajador tienen la calidad de “derechos o beneficios”, a los que debe agregarse el calificativo de “sociales”, que tiene una naturaleza distinta a la “remuneración” que se abona al trabajador como contraprestación de su labor.

Como conclusión veremos desde el punto de vista legal, conceptual y doctrinario, que los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor del trabajador, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación de su trabajo.

#### **2.2.3.6.2. Regulación de los Beneficios sociales.**

Mediante el Decreto Legislativo N° 688-Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650, LUEGO EL Decreto Legislativo N° 713, expresa que: las normas constitucionales y la legislación nacional, consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones pagadas.

Existen otras normas que consagran beneficios sociales como:

- Las gratificaciones legales (Ley N° 27235)
- La asignación familiar para trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129)
- La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (D. Leg. N° 892) entre otros

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el DS N° 003-97\_TR, regula el pacto de remuneración integral, fija que en el se pueda comprender: “todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”, y el DS. N° 001-96-TR establece

el convenio o pacto de remuneraciones integrales debe precisar si comprende; “todos los beneficios establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador...”

### **2.2.3.7. Tipos de Beneficios Sociales.**

#### **2.2.3.7.1. Gratificaciones.**

(Toyama Miyagusuku, 2004), señala que, las gratificaciones son dos veces al año y cada una equipara a una remuneración mensual. Los periodos de cálculos de las gratificaciones también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse al 15 de diciembre).

Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre.

#### **a) Regulación.**

Que, con fecha 28 de mayo de 2002, se publicó la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad; es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 27735, para la mejor aplicación de este dispositivo legal; en uso de las facultades conferidas por el Artículo 118 de la Constitución Política del Perú.

#### **b) Ámbito de aplicación.**

La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo referidos por el Artículo 1 de la Ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios - trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

#### **c) Derecho a Gratificaciones Ordinarias.**

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

**d) Oportunidad de Pago.**

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

**2.2.3.7.2. Gratificación Trunca.**

- ✓ El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.
- ✓ El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. Se entiende por período a los establecidos en el punto 3.3 del presente reglamento.
- ✓ La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1., de la presente norma. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese (Toyama Miyagusuku, 2004).

**2.2.3.7.3. Compensación por tiempo de Servicios.**

Según Neves Mujica, (2004), indica que, la CTS es un beneficio social de previsión ante el cese del trabajo, es una forma de seguro de desempleo. La CTS equivale a un poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, se deposita en dos partes cada semestre.

Para tener derecho a la CTS, los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios a favor del empleador y trabajar cuatro horas diarias en promedio, la CTS, debe abonarse en la quincena de mayo, correspondiente al periodo de noviembre-abril (50%) y en noviembre, el periodo mayo-octubre (59%), todo depósito se realiza en la entidad financiera y en la moneda elegida por el trabajador.

Las remuneraciones computables para el cálculo de la CTS es la vigente a la fecha de cada depósito semestral. Son bases del cálculo de la CTS, las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los periodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente (Nieves Mujica, (2004)

En la actualidad, solo puede retirarse de la CTS antes del cese el equivalente al 70% de exceso de seis remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa.

En la actualidad, solo puede retirarse de CTS antes del cese el equivalente al 70% de exceso de seis remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa.

**a) Regulación.**

Que, por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 857; la Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N° 857, establece que por Decreto Supremo se reestructurará el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; en uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú.

**b) Naturaleza de la Compensación y Efectos del Pago.**

No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios, a que se refiere el Artículo 2 de la Ley, los empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4 de la Ley, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

**c) Tiempo de Servicios Computable.**

Para efectos del Artículo 7° de la Ley, es computable el tiempo de servicios prestado en el extranjero, siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

**d) Remuneración Computable.**

La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el artículo 12° de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios. Asimismo, precisase que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al Artículo 12° de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.

Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2005-TR, del 02 septiembre 2005. Tratándose de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, a que se refiere el último párrafo del Artículo 16 de la Ley, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

**e) Remuneración no Computable.**

La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19° de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles

educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19° de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable.

Depósito correspondiente a períodos de servicios inferiores a seis meses. Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período (Nieves Mujica, 2004).

#### **2.2.3.7.4. Vacaciones.**

Gaceta Jurídica (2015), Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

De conformidad con el inciso d) del Artículo 12° del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, con considerados con días efectivos de trabajo.

En el caso previsto en el Artículo 11° del Decreto Legislativo, en que el empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

Excepto lo previsto en el Artículo 13° del Decreto Legislativo, establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo y el presente Decreto Supremo.

Los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional de los docentes. La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas que se refiere el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 650. La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 650.

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional. Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (04) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual. La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso. El trabajador tiene

derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el Artículo 21. del Decreto Legislativo.

Los siete (07) días de descanso a que se refiere el primer párrafo del Artículo 18 del Decreto Legislativo, son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados (Gaceta Jurídica, 2015)

#### **2.2.3.7.5. Vacaciones Truncas.**

Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios (Gaceta Jurídica, 2015).

#### **2.2.4. Jurisprudencia.**

**CASACIÓN LABORAL N° 2228-2016 LIMA.** - Reposición por despido fraudulento. Decisión: Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, P.J.R.H, mediante escrito de fecha diecinueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos a doscientos cinco; CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y seis; y actuando en sede de instancia: REVOCARON la Sentencia apelada de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y uno, que declaró infundada la demanda;

REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA la demanda, ORDENARON que la parte demandada cumpla con reponer al PROCESO ABREVIADO – NLPT.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA - V PLENO JURIDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL (2017)** En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda. (El Peruano, 2017 - Poder Judicial)

**CASACION LABORAL 17160 – 2017, TACNA – SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,** ¿La Proporcionalidad es un criterio analizar en el despido fraudulento? Sumilla. - “Se configura un despido fraudulento cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contraviniendo la buena fe laboral y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.” En el caso en concreto, se encuentran acreditadas las faltas cometidas por el demandante. Mediante resolución de fecha doce de marzo de dos mil diecinueve que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y ocho del cuaderno de

casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: I.- Interpretación errónea de los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. En consecuencia, no corresponde amparar el derecho peticionado al demandante, por consiguiente, el recurso corresponde ser declarado fundado. Por estas consideraciones: Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, C. Financiera Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil doscientos noventa y cinco a mil trescientos veinte; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil doscientos cuarenta y cuatro a mil doscientos sesenta y uno; y actuando en sede de instancia; CONFIRMARON la sentencia apelada, de fecha once de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil ciento setenta y uno a mil ciento ochenta y cuatro, que declaró infundada la demanda; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante D.I. M.R., sobre Reposición Laboral; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo A.A.; y los devolvieron. (Avalos, 2019)

**CASACIÓN LABORAL N° 23780-2018 LA LIBERTAD** Reposición por despido fraudulento y otros PROCESO ORDINARIO-NLPT: Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, CARTAVIO S.A.A., mediante escrito presentado el veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha nueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintidós a doscientos treinta y siete; y actuando en sede de instancia; REVOCARON la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y siete

a ciento ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda, REFORMÁNDOLA la declararon infundada; y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Walter López Pastor, sobre reposición por despido fraudulento y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo M.G.; y los devolvieron. S.S.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL.

- **Absolver:** Conceder, resolver o admitir la absolución de culpa, cargo o carga. Dar por libre al reo o al demandado civil. (Diccionario Jurídico – Poder Judicial del Perú)
- **Alegato:** Significa el acto generalmente realizado por escrito, mediante el cual el abogado de una parte expone las razones de hecho y de derecho en defensa de los intereses jurídicos de su patrocinado en un proceso civil o penal. / Exposición oral o escrita. (Diccionario Jurídico – Poder Judicial del Perú)
- **Apelación:** (Derecho procesal) Recurso que se interpone para impugnar una resolución, auto o sentencia, ante una instancia superior solicitando se revoque o anule, paralizando la entrada en vigencia de la fuerza de la ley. (Judicial, 2021)
- **Calidad.** - Criterio de valor que permite clasificar una cosa por orden de mérito, en un nivel superior, inferior o medio, en relación con cosas del mismo género, y en el derecho se habla de falta de calidad, de calidad para obrar en juicio, y de las calidades o menciones que se hace en las sentencias. Título con el que una persona actúa en un acto jurídico o un juicio. (Asociación Henri Capitant, 2012).
- **Casación:** (Derecho Procesal Civil). Proviene la Loc. Lat. “cassare” que significa quebrar, romper o quebrantar legalmente el curso de un proceso, según Escriche la aplicación procesal de la casación implica la acción de anular y declarar sin ningún valor ni efecto (Poder Judicial 2021)
- **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, 2016)

- **Competencia.** - Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento p resolución de un asunto. Cuoturenla define como medida de jurisdicción asignada a un órgano del poder Judicial a efectos de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. (Ossorio, 2010)
- **Despido.** - Es la decisión extintiva del empresario por la cual se finaliza la relación laboral. A grandes rasgos puede ser: Causal o no, Procedente, improcedente o nulo.
- **Despido incausado.** se produce cuando el trabajador es despedido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin que su empleador le haya expresado causa alguna derivada de su conducta o su labor que justifique su despido.
- **Distrito Judicial:** La demarcación legal es un fragmento de un dominio donde un magistrado o fuero ejerce una acción legal. (Chanamé, 2014, p. 348)
- **Doctrina.** - Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren solución para cuestiones aún no legisladas. (Ossorio, 2010).
- **Ejecución.** - Última parte del procedimiento judicial, que tiene como finalidad dar cumplimiento a la sentencia definitiva del juez o tribunal competente. (Ossorio, 2010).
- **Expediente.** - Conjunto de antecedentes y documentos relativos a un asunto. Arbitrio, recurso, medio para resolver o superar ciertas situaciones. Título o razón, pretexto o excusa. (Ossorio, 2010)
- **Integración.** - Constitución de un todo reuniendo su parte Composición de un conjunto Homogéneo mediante elementos antes separados y más o menos distintos. (Ossorio, 2010)
- **Jurisdicción.** - Del lat. Iurisdictio (administración del Derecho). Acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón de territorio, si se tiene en cuenta que cada

tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido. (Ossorio, 2010).

- **Jurisprudencia.** Estudio de las experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes. (Poder Judicial, 2020).
- **Juzgado:** Órgano inferior del poder judicial con sede en los municipios donde no existe ningún otro juzgado o tribunal, que se encarga del registro civil y de cuestiones menores en materia civil y penal. (Real Academia de la Lengua Española, 2017)
- **Legitimidad.** - Calidad de legítimo (v.), de lo que es conforme a las leyes. Lo cierto, genuino y verdadero en cualquier línea. La expresión se emplea especialmente en la relación paterno filial, así como en todo aquello que se otorga o realiza de acuerdo con las leyes. (Ossorio, 2010)
- **Litigantes.** -Parte en un juicio contencioso, comparezca y actúe como demandante o demandado en lo civil, y como acusador o acusado en lo penal. (Ossorio, 2010).
- **Parámetro(s).** Es el dato necesario para la evaluación o valoración de una situación (Pérez & Gardey, 2012).
- **Pretensión.** - Petición en general. Derecho real o ilusorio que se aduce para obtener algo o ejercer un título lo jurídico, propósito intención. (Ossorio, 2010).
- **Reposición.** - Acción y efecto de reponer (v.) en las distintas acepciones expresadas. Además, reintegrar el valor de los timbres o papel sellado que se emplee o se haya empleado en actuaciones sujetas a ese encargo o de resultas de una condena en costas. (Ossorio, 2010)
- **Supremo.** - Que es muy importante o decisivo para el desarrollo de los acontecimientos. (Oxford University Press, 2020)
- **Sala superior:** Órgano superior del poder judicial, que se encarga de revisar procesos en materia civil, penal, laboral, etc. (Real Academia de la Lengua Española, 2017) academia de la Lengua Española, 2017)

- **Variable.** - Magnitud que puede tener un valor cualquiera de los comprendidos en un conjunto (Real Academia de la Lengua Española, 2014).

### **III. HIPOTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general.**

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del distrito judicial de Cajamarca – Lima, 2021.

#### **3.2. Hipótesis específicas.**

De la primera sentencia:

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.

De la segunda sentencia:

3.2.2. Determinar con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre sobre Reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de investigación.

#### 4.1.1. Tipo de Investigación.

La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

**Cuantitativa:** Se desarrolla una investigación de tipo cuantitativo porque ésta es suscitada con la formulación del problema, el cual es preciso y específico; mismo que tiene como base materias demarcados externamente del objeto de la investigación, además se encuentra orientado por todo un marco teórico que es el resultado del análisis de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La base cuantitativa que se desarrolla en una investigación es manifestada con el manejo penetrante del estudio de la bibliografía; porque dicho caudal ayudó a proyectar el problema general, a determinar los objetivos del estudio, a crear la operacionalización de las variables, la elaboración de los instrumentos de recolección de datos, a llevar a cabo cada diligencia del procedimiento con el objetivo de recolectar la información necesaria y desarrollar el análisis de esos.

**Cualitativa.** La investigación es cualitativa cuando se argumenta en base al sentido interpretativo se encuentra centrada en comprender el significado de los hechos, en especial del ser humano (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La base cualitativa de la investigación demuestra la recopilación de datos, ya que para eso necesita examinar y así establecer los indicadores de la variable, hallados en la esencia de la investigación (sentencia), asimismo, dicha esencia es un fenómeno consecuencia de un acto humano, el cual actúa en una Litis representando al Estado (Juez unipersonal o colegiado) con la intención de disipar el problema con relevancia jurídica que se trata.

Es así que, el concluir datos tiene como consecuencia el dilucidar la esencia del objeto de investigación (sentencia) con la intención de obtener efectos. Misma que fue

evidenciada en la ejecución de acciones sistemáticas, las cuales son: i) inmiscuirse en la base de la sentencia, o sea, en el proceso judicial analizado, se desarrolló un examen metodológico y preciso de cada diligencia procesal documentada (expediente judicial) con el fin de entender y ii) retornar a introducirse, aunque, en el contenido concreto, concerniente al mismo objeto de estudio (sentencia), o sea, acceder a cada uno de sus compartimentos e inspeccionarlos notoriamente con el objetivo de aglomerar información (indicadores de la variable).

Por otro lado, al referirnos a un nivel mixto, expresa la forma como se concretiza las diligencias como la recaudación de información y de observación; por cuanto deriva de forma afín, además de aumentar el empleo penetrante de las bases teóricas (bases procesales y sustantivas), mismas con las que se relaciona la Litis y el fin del mismo (pretensión) como efectos de ratificar la exegesis y el razonamiento del texto de las sentencias y entender en ellas a los indicadores (variables de investigación).

#### **4.1.2. Nivel de investigación**

Para la presente investigación se ha desarrollado un nivel exploratorio y descriptivo.

**Exploratoria.** Es exploratorio cuando se basa en una investigación que se acerca y examina contenidos que son casi nada analizados, ya que la recaudación de bibliografía referente al objeto de la investigación (sentencia) es poca; y esa tenía como finalidad la obtención de nuevas posibilidades (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Este nivel de investigación demostró en diferentes aspectos: la implementación de antecedentes, el cual no es simple porque se encontraron estudios aislados de tipo interpretativo, en el cual el eje del estudio llegó a ser los veredictos (sentencias), aunque, las variables analizadas fueron diferentes, por ejemplo: establecer un buen juicio de valores, la apreciación de los medios probatorios, la motivación, etc., aunque sobre la calidad, se usa un proceso análogo no fue encontrado.

Al mismo tiempo, de las consecuencias conseguidas aun controvertidos, ya que los veredictos envuelven manejo (estudio) de componentes complejos (abstractos). Por ejemplo: el principio de equidad y justicia, su ejecución supeditará el contexto delimitado donde se empleó, no se debe globalizar.

**Descriptiva.** El nivel descriptivo en una investigación se basa en el análisis que detalla atributos y peculiaridades del objeto de estudio; es decir, el objetivo plasmado por el investigador cuenta y especifica el fenómeno precisando las particularidades concretas. De este modo, la recaudación de bibliografía sobre las variables y sus elementos se realiza de manera autónoma y unida con la intención de ser subyugada a la investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Mejía (2004) sobre el nivel descriptivo arguye: El hecho está subyugado a un examen fuerte, usando profundamente y constantemente las teorías para favorecer la comprobación de las peculiaridades halladas dentro de él, y así contar con circunstancias para precisar su perfil y poder llegar a definir las variables.

Cuando se desarrolla un nivel descriptivo en la investigación, se puede observar en diferentes lapsos del trabajo: i) cuando se elige la unidad de análisis (expediente judicial), la litis real, en su contenido posee las circunstancias predeterminadas por la cual llega a ser escogidas, con la intención de favorecer la ejecución de la investigación (Ver 4.3. de la metodología), y, ii) el momento de almacenar y analizar los datos determinados en los instrumentos, ya que se encuentra orientado a encontrar un conjunto de particularidades o atributos, el cual debe unir el tema de la sentencia (peculiaridades y/o discernimientos: puntos de coincidencia y/o proximidad, encontradas en fuentes materiales como las leyes, doctrina y jurisprudencia).

#### **4.2. Diseño de investigación.**

**No experimental.** El análisis del suceso investigado se presentó en su contexto natural, en derivación de los datos expresan el progreso natural de los sucesos, indiferente a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

**Retrospectiva.** Es cuando se da la organización y recaudación de datos que percibe un suceso que aconteció en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. Cuando el acopio de información para establecer la variable resulta de un suceso donde corresponde a un tiempo preciso de mejora (Supo, 2012, Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En la investigación, las particularidades se prueban de la forma subsiguiente: no se maniobró la variable, pero los métodos como el de observación y análisis de contenido se emplearon al suceso (fallo) en su etapa estándar; o sea, declaró por una vez en el pasado (dentro del texto o tema tratado que resultó documentada como tal).

De otra forma, el diseño no experimental, se demuestra en el momento del acopio de información sobre la variable: calidad de las sentencias puesto que la recolección se empleó de forma más notable, efectiva y perfecta fuera de alterar su naturaleza, con excepción de la información de individuos señalados a los que se les otorgó un código de identificación con la intención de conservar y resguardar su identidad (ver punto 4.8 de la metodología). Igualmente, su perfil retrospectivo se demuestra en la misma esencia de la investigación (sentencia); puesto que son productos referentes a un periodo pasado, al mismo tiempo, cuando se tiene el ingreso para alcanzar el expediente judicial que abarca es viable en el momento que esconde el principio de reserva procesal; previamente es improbable que un individuo fuera del proceso pueda examinar. Por último, cuando se refiere a su aspecto transversal, es demostrado en la recaudación de información, por cuanto, estos quitaron un componente documental en el cual permaneció reconocido la esencia de la investigación (sentencia), por efecto, no transformó su estado único acorde aconteció una vez en un periodo (lugar y fecha de realización).

### **4.3. Unidad de Análisis.**

Es entendida como los componentes en los cuales incurre los datos alcanzados, mismos que tienen que ser determinados con propiedad, o sea, fijar los sujetos quienes se va emplear la muestra con el fin de conseguir información (Centty, 2006, p.69).

Además, dicha unidad de análisis puede ser seleccionada utilizando los procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En esta investigación se desarrolló el no probabilístico, quiere referir que, "...no se emplea la ley del azar, suerte o el cálculo de probabilidades... Este procedimiento posee diversas maneras como: el muestreo por juicio o criterio del investigador, muestreo por cuota y el accidental" (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

Se puede apreciar para esta investigación, la selección de la unidad de análisis se dio por medio del procedimiento no probabilístico, esto es que, según el juicio del investigador se determinó dicha unidad. Para Casal y Mateu (2003) este procedimiento es un método por beneficio, ya que es el propio investigador el que determina las circunstancias y así fijar una unidad de análisis.

La unidad de análisis en la presente investigación es el expediente judicial (ULADECH Católica, 2013) es un medio que ayuda al desarrollo de la investigación, los razonamientos notables para ser elegido ha sido: Proceso Laboral (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); finiquitado por un veredicto (mediante maneras opcionales de términos del proceso), con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) que permite justificar la pluralidad de instancias, referente al Distrito Judicial de Junín, Lima (jurisdicción territorial del cual se extrajo del expediente, para afirmar la contextualización o representación de la situación problemática).

Dentro de la Litis se halló: la esencia de investigación emitida por los veredictos de primera y segunda instancia.

La unidad de análisis en la investigación es el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, pretensión judicializada: Reposición por despido fraudulento; proceso Laboral, tramitado en la vía del Proceso Abreviado; perteneciente al Juzgado Mixto de Santa Cruz del Distrito Judicial de Cajamarca – Lima, 2021.

La prueba empírica de la esencia de la investigación son las sentencias analizadas, y que se hallan en el **Anexo 1**; los cuales almacenan su atributo, la renovación de datos se utilizó en la identidad de los sujetos pertenecientes al proceso, con la intención de amparar su coincidencia, comprobar el principio de reserva y protección a la intimidad (sea persona natural o jurídico) a quienes le otorgaron un símbolo (A, B, C, etc.) por materias éticas y respeto a la dignidad.

#### **4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.**

Conforme a Centty (2006, p. 64):

Las variables son particularidades, peculiaridades que ayudan a diferenciar un suceso o eventos de otro (individuos, cosas, población), con el objetivo de examinarlos y medirlos, ya que son un medio metodológico que se usa para apartar o separar las porciones de un todo y poseer el confort así manipularlas y ponerlas en funcionamiento de forma apropiada.

Las variables del actual estudio son: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. Según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (ASQC) arguye que la calidad es un conjunto de particularidades de un servicio, diligencia o producto que tiene como esencia y posee el fin de reparar las necesidades de un grupo específico (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En base a un concepto jurídico, una sentencia de calidad es el documento que posee un conjunto de particularidades concluyentes en fuentes que avanza su contexto. En la investigación, las causas que sacaron los juicios (parámetros-indicadores) fundamenta en razones de producción sustraídos en fuentes jurídicas como las leyes, doctrinas y jurisprudencia (donde existe similitud o cercanía).

Sobre los indicadores de las variables, para Centty (2006, p. 66) manifiesta:

Los indicadores son unidades empíricas de estudio básicas, que son resultados de las variables y son verificadas de manera empírica y luego de forma teórica; dichos indicadores favorecen la recaudación de datos, aunque señala la imparcialidad y

autenticidad de los datos emanados, así representa el peldaño vital dado entre las hipótesis, variables y su argumentación.

Por otro lado, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2003) señalan: Los indicadores son expresiones perceptibles y notorias del fenómeno” (p. 162).

En la investigación, los indicadores son elementos identificables en el texto de los veredictos; en concreto los requerimientos o circunstancias amparadas por la norma y la Carta Magna; donde las fuentes jurídicas como las normas, doctrinas y jurisprudencias, estudiados; armonizaron y/o poseen un vínculo cercano. Se halla en información que hay indicadores indefinidos y difíciles, en la presente investigación se elaboró los indicadores teniendo presente el nivel de pregrado de los alumnos.

Es así que, son cinco la cifra de indicadores en cada subdimensión de la variable, esto existió para favorecer el empleo de la metodología trazada para la investigación; asimismo, dicha circunstancia aportó a fijar en cinco rangos la calidad predicha y son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En definición jurídica la calidad con rango muy alta es aquella con calidad general, esto es que, al llevar a cabo los indicadores determinados en la actual investigación. Con esta calidad, compone sobre demarcar los otros rangos, mismos que se hallan señalados en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La elaboración de la operacionalización de las variables se localiza en el anexo 2.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Cuando se realiza el acopio de información se utilizaron las técnicas de observación: inicio de conocimiento, contemplación estancada y metodología; así como, el análisis de contenido: referencia para la lectura, y para llegar a ser científica pueda ser general y total; ya que no solo comprende de forma superficial o notorio de un contenido, ya que se desea obtener de forma más de un texto recóndito y escondido (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Dichas técnicas se usaron en desiguales periodos del desarrollo del análisis: en la localización y detalle de la realidad incierta, descubrir el problema a estudiar, identificar la línea del proceso judicial hallado en el expediente, exégesis del texto del veredicto, acopio de información en los fallos, estudiar los resultados, proporcionalmente.

El instrumento es el mecanismo por el cual se consigue información en base a la variable analizable. La lista de cotejo es una herramienta organizada que determina la pérdida o concurrencia de un rango, comportamiento o sucesión de actos. La lista es identificada como dicotómica, o sea, posee dos opciones, por ejemplo: si o no, lo logra o no lo logra, etc. (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

En el actual estudio se empleó una herramienta designada lista de cotejo (anexo 3), el mismo que se fabricó con el análisis de la bibliografía, mismo que desarrollado en base al criterio de especialistas (Valderrama, s. f.) la diligencia radica en el estudio de la forma y fondo (instrumento) realizada por peritos. Dicha herramienta posee los indicadores de la variable, o sea, los juicios o ítems acopiados en el argumento de los veredictos, basado en un conjunto de medidas de calidad, favorable para la línea de la investigación al ser usado en pregrado.

Se determina parámetros a las piezas o referencias por las cuales se analizan las resoluciones judiciales, ya que son aspectos específicos donde concuerdan o coexisten en fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales.

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

Es un boceto determinado para el eje de investigación comienza con la explicación de patrón para recaudar información, se sitúa por la organización del fallo y los objetivos específicos diseñados para la investigación, su uso involucra la utilización de mecanismos de observación, el análisis de contenido y lista de cotejo; empleando también las bases teóricas con la intención de ratificar el asertividad en la identificación de la información indagado en el contenido de los veredictos.

Igualmente, las diligencias de recopilación y estudio han sido sincrónicas que se desarrollaron por periodos o ciclos, de acuerdo con lo manifestado por Lenise Do Prado, Quelopana Del Valle, Compean Ortiz y Reséndiz González (2008). (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

#### **4.6.1. De la recolección de los datos**

La explicación del recaudo de información se halla en el Anexo 4, llamado Procedimiento de recolección, estructuración, valoración de los datos y fijación de las variables.

#### **4.6.2. Del plan de análisis de datos.**

##### **4.6.2.1. La primera etapa.**

Se desarrolló una diligencia directa y exploratoria, que radicó una proximidad progresiva y pensativa al fenómeno, encaminada por los objetivos del estudio, en cada instante de inspección y entendimiento fue un logro que se desarrolló en el análisis y el estudio. En esta fase se determinó la recolección de información.

##### **4.6.2.2. La Segunda etapa.**

En esta etapa, se promueve una diligencia más general, como el acopio de información, guiada por los objetivos y el examen intacto de la bibliografía, que favoreció el reconocimiento y el análisis de dichos datos.

##### **4.6.2.3. La tercera etapa.**

En esta fase más sólida, se realizó un estudio metódico, con características observacional, metódica, de categoría fuerte encaminada por los objetivos de investigación, poseyendo una conexión de la información y el acopio de bibliografía.

Las diligencias demostraron desde el momento que el investigador empleó el estudio y el examen en la esencia de la investigación, esto es que, las resoluciones judiciales es un acontecimiento ocurrido en un tiempo específico materializado en un expediente judicial, o sea, la unidad de análisis es originario en la exploración, el fin

no es recaudar informe, además, examinar su texto basado en las teorías que son parte de la bibliografía.

Inmediatamente después, el investigador poseedor de una vasta información operó el mecanismo de la observación y el estudio del texto, guiado por los objetivos específicos formó el acopio de información, esto es, la lista de cotejo, misma que fue chequeada muchas veces. Dicha diligencia, terminó un acto de mayor reclamación observacional, metódica y razonada, rigiéndose por el caudal de la recaudación de la información, la potestad fue esencial que derive el empleo del mecanismo (anexo 3) y precisar de manera concreta en el anexo 4.

Por último, los pasos surgieron de la codificación de la información, en referencia al descubrimiento de indicadores o medidas de calidad sobre el contenido de los veredictos, acorde a la representación elaborada en el anexo 4.

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica.**

Según Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2003): “La matriz es un cuadro que determina una sinopsis hallada de manera horizontal, posee 5 columnas que contiene los cinco elementos primordiales del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

De otro lado, Campos (2010) manifiesta: “La matriz de consistencia es lógica, sintetizada, que posee componentes clásicos, de esta manera ayuda a conocer la relación interna que posee entre cuestionamientos, objetivos e hipótesis” (p. 3).

En la actual investigación, la matriz es primordial y ésta posee: el planteamiento de investigación, los objetivos y las hipótesis.

En forma ordinaria, la matriz de consistencia tiene como finalidad verificar el orden, y poder certificar que dicha investigación tiene rigor científico. La matriz del presente estudio se detalla:

**Título:** Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, Expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca - Lima, 2021.

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPOTESIS</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca - Lima, 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 29677 - 2014-0-1801-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca Lima, 2021	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca - Lima, 2021.
<b>ESPECIFICO</b>	<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
	<b>Respecto de la sentencia de primera instancia.</b>	<b>Respecto de la sentencia de primera instancia</b>	<b>Respecto de la sentencia de primera instancia.</b>
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido fraudulento, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos y doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido fraudulento, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos y doctrinarios y jurisprudenciales, ¿en el expediente seleccionado?	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva y considerativa.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>

	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes del expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por Despido Fraudulento, en función de parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales del expediente seleccionado	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, del expediente seleccionado en parte en función de la calidad de su expositiva, considerativa y resolutive.
--	---	--	---

#### 4.8. Principios éticos.

La ejecución del estudio crítico de la esencia de la investigación se encuentra ligado a principios éticos primordiales de: rectitud, respeto a los derechos, honestidad y su conexión de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Existe responsabilidades éticas en todo el desarrollo de la investigación, con consecuencia de llevar a cabo el Principio de Reserva, el respeto al derecho a la intimidad y dignidad humana (Abad y Morales, 2005).

En este estudio, los principios éticos son expresados en la herramienta llamado: Declaración de compromiso ético, en el cual el encargado de la presente investigación tiene la responsabilidad de no propagar sucesos y coincidencias ciertas en la unidad de análisis, el cual se presenta en el Anexo 5. De esta forma, la investigación no se encuentra la información que señale la identidad en individuos que son partes en la Litis.

## V. RESULTADOS

### 5.1- Resultados.

**Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido fraudulento; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cajamarca - Lima. 2021**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de los subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes								[7 - 8]						Alta
							X			[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	16	[17 - 20]	Muy alta						
						X			[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana						
							X			[5 -8]						Baja
										[1 - 4]						Muy baja
<b>34</b>																

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

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca, Lima.

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

Fuente: Anexo 5.1, 5.2, y 5.3, de la presente investigación

**LECTURA.** El cuadro 1, evidencia que la **calidad de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta; porque su parte** expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca - Lima. 2021**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	38		
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[1 - 2]	Muy baja			
							X		[17 - 20]	Muy alta			
		Motivación del derecho					X		[13 - 16]	Alta			
							X		[9- 12]	Mediana			
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[5 - 8]	Baja			
							X		[1 - 4]	Muy baja			
		Descripción de la decisión					X		[9 - 10]	Muy alta			
								[7 - 8]	Alta				
							[5 - 6]	Mediana					

									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca - Lima

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

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6 de la presente investigación.

**LECTURA.** El cuadro 2, evidencia que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** fue de rango muy alta, porque su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

## **5.2. Análisis de los Resultados**

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del distrito judicial de Cajamarca – Lima, 2021 perteneciente al Distrito Judicial de Cajamarca, fueron de rango muy alta de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio. (Cuadro 1 y 2).

### **Respecto a la Sentencia de Primera Instancia:**

La calidad fue de rango muy alta de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitido por el juzgado mixto de Santa Cruz de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca (cuadro1).

#### **1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.**

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes que fueron de rango muy alta y alta.

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

Por otro lado, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros: Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y la claridad Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver; no se encontró.

## **2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta.**

Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango alta y alta.

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y la claridad, las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no se encontró.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; y la claridad; mientras que 1: Las razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

## **3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.**

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y alta.

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencian mención expresa y

clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso y la claridad; mientras que evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado o la exoneración de una obligación) no se encontró.

#### **Respecto a la Sentencia de Segunda Instancia:**

La calidad fue de rango alta de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Mixta Descentralizada Permanente de Chota, perteneciente al Distrito Judicial de Cajamarca. (Cuadro 2).

#### **4. La calidad de su parte expositiva fue de rango alta.**

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes que fueron de rango alta y alta.

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros: el encabezamiento; evidencia el asunto; evidencia la individualización de las partes, y la claridad, mientras que 1: evidencia los aspectos del proceso no se encontró.

Del mismo modo, en la postura de las partes se encontró 4 de los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y la claridad; mientras que 1: evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontró.

#### **5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.**

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron de rango muy alta y muy alta.

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

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

#### **6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.**

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta.

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

Por su parte en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos; El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación, la aprobación o desaprobación de la consulta; El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara

a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia Reposición por despido fraudulento, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del distrito judicial de Cajamarca, fueron de rango muy alto respectivamente.

### **Calidad de la Sentencia de Primera Instancia.**

Se concluyó que fue de rango muy alto; en donde se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alto.

Fue emitida por el Juzgado Mixto de Santa Cruz de Cajamarca, donde resolvió

1. Declarar INFUNDADA en todos sus extremos, la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre Despido Incausado, más el pago de costas y costos del proceso.
2. Disponer que los autos sean archivados definitivamente, una vez quede consentida o ejecutoriada la presente sentencia.
3. IMPONER al demandante del pago de las costas y costos del proceso.

### **1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes fue de rango muy alta y alta.**

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

Por otro lado, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros: Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes y la claridad. Mientras que 1: Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver no se encontró.

## **2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango alta y alta.**

En la motivación de los hechos se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y la claridad, las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no se encontró.

En la motivación del derecho se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; y la claridad; mientras que 1: Las razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

## **3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta y alta.**

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso y la claridad; mientras que evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado o la exoneración de una obligación) no se encontró.

### **Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia.**

Se concluye que fue de rango alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango alta, muy alta y muy alta respectivamente.

Fue emitida por la Sala Mixta Descentralizada Permanente de Chota de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en donde resuelve:

1. **REVOCAR EN PARTE** la Sentencia N° 005-2018-LA, contenida en la resolución N° 08, de fecha 11 de junio de 2018, (de folios 402 a 415), la cual declara Infundada la demanda, interpuesto por “A” contra “B” en el extremo que solicita Reposición por despido fraudulento, más el pago de costas y costos del proceso, y **REFORMANDOLA**, la declararon **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre Reposición por Despido Fraudulento y se ordena que la parte demandada reponga al actos, en el plazo de CINCO DIAS HABILES, en su mismo puesto de trabajo que ostenta antes del despido o en otro de igual o similar categoría; bajo apercibimiento de aplicar los apremios de ley, más costas y costos del proceso que serán liquidados en ejecución de sentencia.
  1. **CONFIRMAR EN PARTE** la sentencia venida en grado, en el extremo que declara Infundada la pretensión de despido incausado.
  2. **NOTIFICAR** a las partes y **DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen para los fines de su competencia, consentida o ejecutoriada que fuere la presente.

### **4. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta y alta.**

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; evidencia el asunto; evidencia la individualización de las partes, y la claridad, mientras que 1: evidencia los aspectos del proceso no se encontró.

Del mismo modo, en la postura de las partes se encontró 4 de los cinco parámetros: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y

la claridad; mientras que 1: evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontró.

**5. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta ambas.**

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

En la motivación de derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas y la claridad.

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

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

Por su parte en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos; El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; El

pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta; El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anacleto. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Asociación Henri Capitán. (2012). Vocabulario Jurídico. Temis S.A. recuperado de <https://www.henricapitant.org/vocabulaire-juridique>
- Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Juristas Editores.
- Avalos, V. (14 de Noviembre de 2019). *LA LEY*. Obtenido de Casación Laboral 17160 - 2017, Tacna: <https://laley.pe/art/8829/corte-suprema-aclara-que-no-existe-el-despido-fraudulento-por-desproporcionalidad>
- Ávalos, O. (20 de Febrero de 2011). Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Obtenido de Blog: [trabajo-seguridadsocial.blogspot.com](http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com)
- Bardales, T. (2015). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Benthán, J. (08 de Julio de 2011). *Estudios Sosa Abogados*. Recuperado el 13 de Enero de 2019, de <http://estudiososa.blogspot.com/2011/07/introduccion-los-medios-de-prueba.html>
- By Insignia (2017) Principios del Derecho del Trabajo – Fuentes del Derecho del Trabajo, Proyecto de Editorial Insignia del 27 de junio del 2017; recuperado de <https://elinsignia.com/2017/06/27/principios-generales-y-fuentes-del-derecho-del-trabajo/>
- Catacora, P. (2016). *El Despido Incausado y Fraudulento Laboral*. Lima.
- Cajas, W. (1995). *Código procesal Civil*. Lima: EDITORIAL RODHAS SAC.
- Calderon Sumarriva. (2001). *El ABC del Derecho Procesal Civil*. Lima: San Marcos.
- Calderon, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos.
- Cambio, I. d. (2018). *Poder Judicial en el Perú: crisis y alternativa*. Lima.
- Castañeda, J. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reposición por Despido Incausado*. Trujillo: Repositorio virtual ULADECH.
- Castillo, J. (2008). *Compendio de Derecho individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.
- Catacora, P. (2016). *El Despido Incausado y Fraudulento Laboral*. Lima.
- Casación Laboral (2018), 23780-2018 – La Libertad, Pasión por el Derecho, Facultad de Derecho Universidad Nacional Emilio Valdizan, recuperado de <https://lpderecho.pe/procede-despido-trabajador-durmio-al-terminar-funciones-cas-lab-23780-2018-la-libertad/>

- Cusi A. (2014) Fuentes del Derecho del Trabajo – Derecho del Trabajo I Individual, del 23 de enero del 2014, recuperado de <https://andrescusi.blogspot.com/2014/01/fuentes-del-derecho-del-trabajo-derecho.html>
- Chanamé Orbe. (1995). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: San Marcos.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la constitución* (4ta Eedicion ed.). Lima: Juristas Editores. Recuperado el 02 de 10 de 2018
- Cobrerros, E. (2008). *Funcionamiento Anormal de la Administracion de Justicia Indemnización*. Madrid: RECYT.
- Colomer, I. (2003). *La Motivación de las Sentencias*. valencia: Tirant lo blach.
- Cusi, A. (Enero de 2009). *B logger*. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de B Blogger: <https://www.blogger.com/profile/11191300136909680474>
- Definicion ABC Tu Diario Hecho Fácil*. (2007). Recuperado el 10 de Enero de 2019, de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Díaz, T. (03 de Noviembre de 2003). *Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad*. Recuperado el 09 de Enero de 2019, de 3° Congreso de la AIJDTSSGC: [aijdtssgc.org/2003/11/03/el-procedimiento-laboral-en-el-Peru/](http://aijdtssgc.org/2003/11/03/el-procedimiento-laboral-en-el-Peru/)
- El Peruano (2018), Cas. Laboral N° 2228-2016, Reposición por despido fraudulento, Publicación Oficial –Diario Oficial el Peruano del 2 de julio del 2018, recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/CAS.LAB.2228-2016-LIMA.pdf>
- Francisco Hidalgo Rueda e Irving Vargas Rodríguez Publicado September 29, 2015, Revista Espiga, Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Estatal a Distancia (UNED), Costa Rica, Contacto: [revistaespiga@uned.ac.c](mailto:revistaespiga@uned.ac.c)
- Franciskovic Ingunza, (2015). La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho, articulo de derecho de la Universidad San Martin de Porres – Perú, recuperado de [https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/LA\\_SENTENCIA\\_ARBITRARIA\\_POR\\_FALTA\\_DE\\_MOTIVACION\\_EN\\_LOS\\_HECHOS\\_Y\\_EL\\_DERECHO.pdf](https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/LA_SENTENCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf)
- Florez, I. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y SEGunda Instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral permanente, Despido Incausado y Reposicion*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.

- Gonzales, E. (2008). *El Diseño en la investigación cualitativa*.
- Gutierrez, W. (2015). *La Constitución Comentada*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Huanayque, J. (2017). "*análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa*". Tesis, UNSA, Arequipa.
- Judicial, P. (28 de junio de 2021). *Diccionario Juridico*. Obtenido de Portal del Estado Peruano:  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_servicios/as\\_enlaces\\_de\\_interes/as\\_orientacion\\_juridica\\_usuario/as\\_diccionario\\_juridico/a4](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/a4)
- Laboral, A. (2015). *Soluciones Laborales*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Legislación Laboral Sector Privado Sector Público*. (2007). Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- Legislación Laboral Sector Privado y Sector Público*. (2007). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Linares, J. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00080-2017 -0-1903.JR-LA-01, del distrito judicial de Loreto - Iquitos, 2018*. Tesis, Iquitos.
- Neves Mujica, J. (2004). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Palestra.
- Mendoza, E. (2017). *El Debido Proceso*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Mendoza, H. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA03; Distrito Judicial De La Libertad –Trujillo. 2019*. Tesis, ULADECH, Trujillo.
- Mera Alejandara, Chilena. Abogada de la Universidad de Chile. Magíster en Justicia Criminal y Derechos Humanos, Universidad de Queen's, Belfast, UK. Candidata a Doctora de la Universidad de Cambridge, Inglaterra. Actualmente, se desempeña como Profesora e Investigadora de la Universidad Diego Portales, Chile.
- Miyagusuku, J. T. (2007). *Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Miyagusuku, J. T. (2018). *Compendium Laboral*. Lima : El Búho E.I.R.L.
- Ordoñez, J. (2017). *Administración de Justicia Gobernabilidad y Derechos Humanos en América Latina*. Recuperado el 10 de Enero de 2019, de Instituto Interamericano de Derechos Humanos: <https://archivos.juridicas.unam.mx>

- Ossorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta S.R. L.
- Ostos, J. (2 de Marzo de 2012). *Derecho en Red*. Recuperado el 18 de Enero de 2019, de <https://www.derecho-procesal.es/2012/03/caracteristicas-accion.html>
- Pacheco, L. F. (2016). “*La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios sujeto a Plazo en un Contrato de trabajo sujeto a modalida en la legislación peruana*”. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de Analisis de una interpretación finalista del principio de Primacia de Realidad : [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ\\_PACHECO\\_LUI\\_DE\\_S.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DE_S.pdf)
- Pacheco, V. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reposición Laboral por Despido Fraudulento*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Pacheco Luz (2020), Fuentes del Derecho Laboral Peruano, en Revista de Derecho Vol 21 pp.11-39, Pasión por el Derecho - Faculta de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, recuperado el 23 de julio del 2021 <https://lpderecho.pe/fuentes-derecho-laboral-peruano/>
- Pásara, L. (2018). *Reformas de Sistema de Justicia en America Latina: Cuenta y Valance*. Recuperado el 09 de 01 de 2019, de [www.congreso.gob.pe/sice/cendocbib](http://www.congreso.gob.pe/sice/cendocbib)
- Perú, P. J. (8 y 9 de Mayo de 2014). *Informe Final II Pleno*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f9f0668044994eb49c71bc297173aa5c/Informe+y+Acta+II+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+Materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>
- Perú, G. d. (31 de Octubre de 2018). Valor Remuneración mínima vital. Obtenido de [gob.pe](http://gob.pe): <https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>
- Pinilla, N. (2003). *La Crisis del Sistema Judicial*. Bogota: VNIVERCITAS.
- Postigo, V. T. (1999). *El Debido Proceso y La Demanda Civil*. Lima: Rodhas.
- Porcel, R. (2019). Argentina: La administración de Justicia, en su hora más oscura. Recuperado: <http://www.elojodigital.com/contenido/17722-argentina-la-administraci-n-de-justicia-en-su-hora-m-s-oscura>
- Prieto, C. (2015). *El proceso y el Debido Proceso*. Recuperado el 09 de Enero de 2019, de <https://www.redacyc.org/htm/8825/82510622/>

- Priori Posada , G. (s/f p.2). *pleno jurisdiccional distrital de los juzgados de paz letrado de Lima*.
- Quispe, L. (2018). *La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado*. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de [http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis\\_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramirez, A. (10 de Octubre de 2010). *Contribuciones a las ciencias Juridicas*. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de Contribuciones a las ciencias juridicas: [www.eumed.net](http://www.eumed.net)
- Real Academia (2020) de la Lengua Española, actualizado, Recuperado <https://dle.rae.es/>
- Republica, C. S. (2014). *II PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL*. Lima.
- Rioja Bermudez, A. (2013). *Constitucion politica del peru de 1993*. Lima: Jurista editores. Recuperado el 15 de junio de 2019, de <http://www.juristaeditores.com>
- Rioja, A. (25 de Marzo de 2010). *La Acción*. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de La Acción- Procesal Civil: [blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/03](http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/03)
- Rioja, A. (2 de Febrero de 2017). *LP Legis.pe*. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de El Derecho probatorio en el sistema procesal peruano: <https://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Roca, A. (3 de Marzo de 2011). *El proposito*. Recuperado el 12 de Enero de 2019, de [alejandrroca.blogspot.com/2011/03/la-carga-de-la-prueba.html](http://alejandrroca.blogspot.com/2011/03/la-carga-de-la-prueba.html)
- Rodriguez Dominguez. (2000). *Manual del Derecho Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Rubio Correa, M. (2015). *La Interpretación de la Constitución Según El Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: PUCP. Recuperado el 13 de 11 de 2018 <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200901.001>
- Ruiz, R. (02 de Enero de 2017). *Cronicas Globales*. Recuperado el 14 de Enero de 2019, de <http://cronicasglobales.blogspot.com/2017/02/las-tres-partes-de-una-sentencia.html>
- Sánchez, N. (2020). *El despido laboral: tipos de despidos que existen en Perú*. Lima.
- Sánchez Cardona, José Luis LA REFORMA JUDICIAL Y LA BÚSQUEDA DEL ACCESO A LA JUSTICIA EN COLOMBIA. *Ratio Juris* [en línea]. 2015, 10 (21), 217-241 [fecha de Consulta 21 de Julio de 2021]. ISSN: 1794-6638. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585761326008>

- Santillan, J. (29 de Octubre de 2017). *Sobre la Administracion de Justicia en America latina*. Recuperado el 10 de Enero de 2019, de El Ojo Digital: [www.elojodigital.com](http://www.elojodigital.com)
- Sarmiento, L. C. (30 de Diciembre de 2016). *Caracterización de la Justicia Formal en Colombia y Elementos para la Construcción de una Agenda Estratégica para su mejoramiento*. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de Corporación Excelencia en la Justicia.: <https://cej.org.co/publicaciones/reforma-a-la-justicia/caracterizacion-de-la-justicia-formal-en-colombia-y-elementos-para-la-construccion-de-un-agenda-estrategica-para-su-mejoramiento/>
- Salas, M. (2018). La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. Recuperado: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS\\_MILAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MILAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Toyama, J. (2017). *Problemática de los Contratos de Trabajo Modal*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Toyama Miyagusuku, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Trigoso, E. L. (2010). *Comentarios al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Juristas Editores.
- ULADECH. (22 de julio de 2020). *Linea de Investigación Institucionales de la ULADECH - Católica*. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de <https://www.uladech.edu.pe/index.php/transparencia/send/185-lineas-de-investigacion/1492-lineas-de-investigacion-institucional-de-la-uladech-catolica.html>
- ULADECH (s.f) Derecho Laboral Individual - Fuentes del Derecho del Trabajo, recuperado el 23 de julio del 2021 de [http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO\\_LABORAL\\_INDIVIDUAL/3\\_SESION/Contenido\\_03.pdf](http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/3_SESION/Contenido_03.pdf)
- Valenzuela Pirotto, G.F. (2020). Enfoque actual de la motivación de las sentencias. Su análisis como componente del debido proceso. *Revista de Derecho*, (21), 72-90. Recuperado de <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2103>.
- Walter, G. (2015). *La Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas*. Lima. Lima -Perú: Gaceta Juridica, Primera Edición. Obtenido de Documento Preliminar 2014-2015 - Lima - Perú.
- ZAMORA, M. M. (2014). *EL DESPIDO FRAUDULENTO*. LIMA: GACETA JURIDICA.

A  
N  
N  
E  
X  
O  
S

**ANEXO: 1 EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO  
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA**

**PODER JUDICIAL**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA**

**JUZGADO MIXTO DE SANTA CRUZ**

**EXPEDIENTE N°** : 00084-2017-0-0611-JM-LA-01

**DEMANDANTE** : “A”

**DEMANDADO** : “B”

**MATERIA** : REPOSICION

**VIA PROCEDIMENTAL:** ABREVIADO LABORAL

**JUEZ** : “M”

**SECRETARIO JUDICIAL:** “V”

**SENTENCIA N° 05-2018-LA**

**RESOLUCION NÚMERO OCHO.** -

Santa Cruz, once de junio

Del año dos mil dieciocho. -

**AUTOS Y VISTOS:** En Audiencia única de fecha 04 de junio del 2018, presente causa en la que procedió a efectuar la audiencia de Conciliación y Juzgamiento y se señaló fecha para la emisión de fallo y sentencia.

**I.- ANTECEDENTES:**

1. Por escrito de fecha 07 de agosto del 2017, “A”, interpone demanda de amparo la misma que dirige en contra de su ex empleador Gerente de Recursos Humanos del “B” de la ciudad de Lima, por haberle despedido fraudulentamente y se ordene el cese inmediato de la vulneración a su derecho al trabajo consagrado en el artículo 22 de la Constitución, el principio al debido proceso y el principio de legalidad, y en su

oportunidad se sirva dejar sin efecto la carta EF/92.2336 N° 413-2017, de imputación de faltas de fechas de fecha 12 de mayo del 2017, que le fuera notificada el 24 de julio del presente año, y en ejecución de sentencia el Juzgado se sirva ordenar la reincorporación de inmediata a su puesto de trabajo como administrador de la Agencia 3 del “B” del Distrito de Yauyucan, provincia de Santa Cruz, y departamento de Cajamarca, aproximadamente dos años siendo último día de trabajo el 24 de julio del 2017, fecha esta última en que fuera despedido fraudulentamente por la empleadora, imputándole faltas que no obedecen a la verdad de los hechos y a la rectitud de las relaciones laborales además de haberse llevado a cabo un procedimiento de despido irregular, por cuanto este último se ha realizado con defectos sustanciales transgrediendo el debido proceso y el principio de legalidad; **b)** en más de los treinta años de servicio que ha venido laborando al servicio del “B”, en diferentes agencias, su hoja de servicio se encuentra totalmente limpia, habiendo adoptado un comportamiento adecuado en todos sus actos y cumpliendo fielmente las ordenes de sus superiores, así como con las obligaciones como trabajador justamente por haber destacado en el desarrollo de sus actividades la institución ha tenido la decisión de promoverlo para asumir el cargo de administrador de la Agencia 3 del Distrito de Yauyucan; **c)** su empleadora el “B”, le remitió una carta de imputación de faltas EF/92.2336 N° 413-2017, de fecha 12 de mayo del 2017, haciendo valer su derecho de defensa con fecha 30 de mayo del mismo año, en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 10.1.5 de la Directiva del “B” BN-DIR-2300-071-06 régimen disciplinario descargo que fuera presentado del dentro del término legalmente establecido; y luego sorpresivamente con fecha 24 de julio del presente año por mandato superior de la institución y mediante carta EF/92.2336 N° 616-2017, de fecha 12 de julio del 2017, se dispone aplicar la máxima sanción de despido por la presunta comisión de faltas graves, dando por terminada la relación laboral con el “B”; **d)** en cuánto a los hechos atribuidos como faltas a su persona señala lo siguiente: que conforme es costumbre en el Distrito de Yauyucan la Fiesta patronal y los aniversarios de los centros educativos generalmente llegan las invitaciones a las distintas instituciones del lugar entre ellas el “B” en la persona del recurrente como administrador, para que asista al aniversario del Colegio José Gabriel Condorcanqui para el día 9 de noviembre del 2016, como en efecto ese día ha laborado normalmente hasta 12:30 pm y por intervalos de tiempo de

aproximadamente de 15 minutos ha salido de la oficina en momento que no había público por atender, para cumplir con la invitación de aniversario y luego a la 1:45 pm se ha retirado de su centro labores para tomar su refrigerio además duchas salidas también las realizaba porque los servicios higiénicos de la Agencia Bancaria no se encontraban operativos, por otro lado cabe señalar que ese día los anteriores ni las posteriores ocasiones no ha habido ninguna queja por parte de los usuarios, con lo que se acredita que ha venido cumpliendo con sus funciones como administrador en forma normal, por ello considero que la sanción que se ha aplicado no le corresponde, en el peor de los casos se deberá aplicar una sanción menos drástica cómo por ejemplo una suspensión sin goce de haber o el descuento respectivo en su haberes.

2. Por resolución número uno de fecha veinticuatro de agosto del dos mil diecisiete, se admite a trámite la demanda constitucional de amparo, y se confiere traslado a la parte demandada por el plazo de cinco días a fin de que la absuelva.

3. Mediante escrito de folios 113 a 125, la parte demandada “B”, se a persona al presente proceso contesta la demanda y deduce la excepción de incompetencia, indicando respecto a la excepción que conforme advertirá este juzgado es un hecho plenamente controvertido la existencia de faltas graves imputables al demandante que determinaron su despido justificado, los mismos que este ignora y cuestiona ampliamente en su demanda, circunstancias para las cuales resulta imprescindible actuación probatoria que el curso de la vía especial propuesta no resulta posible, daba la naturaleza del proceso constitucional, siendo que es pretensión del demandante su reposición derivado de un aparente despido fraudulento advertirá este despacho que con motivo del II Pleno Casatorio Laboral, este tipo de pretensiones se tramitan como proceso abreviado laboral, este tipo de pretensiones se tramitan como proceso abreviado laboral, solicitando que la excepción formulada sea declarada fundada y disponer la anulación del presente proceso. Y en cuanto a la contestación de demandad indica, que está de conformidad con lo establecido en el artículo 53 del Código Procesal Constitucional deberá ser declarada infundada y en base a los fundamentos de hecho y de derecho que ampliamente expone. Posteriormente mediante escrito de fecha 16 de octubre del 2017, de folios 178 a 185, el demandante solicita medida cautelar de innovar dentro de proceso, escritos que mediante resolución número dos de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete de folios 186 a 187, se resuelve

tener por apersonado al presente problema cesó a la parte demanda “B”, por deducida al excepción de incompetencia y se ha dispuesto que se forme el cautelar de su propósito y se dé cuenta para resolver y se ha conferido traslado de la excepción deducida la parte demandada.

4. Con escrito de fecha 20 de octubre del 2017, el demandante absuelve el traslado de la excepción indicando que dicha excepción debe ser declarada infundada amparándose en el artículo 51 del Código Procesal Constitucional.

5. Por escrito de fecha 17 de enero del 2018, el demandante nombra nuevo abogado defensor y en un otrosí digo solicita la reconducción del presente proceso a la vía del proceso abreviado laboral tomando como argumento central el precedente “Elgo Ríos”. Posteriormente el demandante mediante escrito de fecha 16 de marzo del 2018, de folios 294 a 309, adecua demanda y solicita reposición laboral.

6. Por resolución número seis de fecha dos de mayo del dos mil dieciocho, se resuelve declarar fundada la excepción de incompetencia, procedente la solicitud de reconducción de demanda a la vía del proceso abreviado laboral, se admite la demanda reconducida en la vía del proceso abreviado laboral, y señala fecha para la audiencia única. Posteriormente mediante escrito de folios 377 a 388, el demandado “B” contesta la adecuación de demanda conferida traslado solicitando que la misma sea declarada infundada.

7. La audiencia única se llevó a cabo el cuatro de junio del 2018, con la concurrencia de las partes procesales expresando su abogado defensor sus alegatos de apertura (exposición oral de las pretensiones y fundamentos fácticos y jurídicos), indicando de igual forma el abogado defensor de la parte demanda sus alegatos de apertura posteriormente, se indicaron los hechos que necesitan y los que no necesitan ser objeto de probanza y finalmente los abogados defensores de de la parte demandante y demanda procedieron a emitir sus alegatos finales; reservándose el fallo de la sentencia (ver acta y registro audiovisual obrante en autos). En ese sentido, a continuación, se procede a emitir sentencia, la misma que se sustenta en los siguientes argumentos jurídicos:

## **II. CONSIDERANDOS:**

**PRIMERO:** Conforme lo prevé nuestra Constitución Política de 1993 en el inciso quinto del artículo 139°, son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)

“La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el título preliminar de la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo, en todo proceso laboral al resolver los conflictos jurídicos, los jueces deben evitar que la desigualdad ente 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.

**SEGUNDO:** Dentro de un proceso laboral, como regla general, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, no obstante ello, si el caso lo amerita deberán tenerse presente las reglas especiales previstas en el artículo 23° de La Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, cabe precisar, que bien es cierto el derecho de las partes a la tutela jurisdiccional efectiva, derecho de defensa e impugnación quedan plenamente garantizados, deben adecuar su conducta procesal a los principios de veracidad, probidad, lealtad y buena fe en todos sus actos e intervenciones en el proceso y colaborar con la labor de impartición de justicia.

**TERCERO:** Conforme al escrito de adecuación de demanda de folios 294 a 309, se tiene que “A”, interpone demanda contra el “B” del Perú- Agencia Chota, a fin de que se ordene a la entidad demandada proceda a reponerlo a su centro de labores atendiendo a que este despacho comprobara que ha sido objeto de un despido incausado; así mismo solicita que se condene a la entidad demandada el pago de costos y costas del proceso, pretensiones que serán desarrolladas a continuación y de conformidad con los hechos necesitados de actividad probatoria.

**CUARTO:** En cuanto al análisis del primer hecho requerido de prueba: **Respecto a determinar si la extinción de la relación laboral corresponde a un despido incausado**, al respecto en primer lugar se debe se precisar que el actor adquirió el derecho a la protección contra el Despido Arbitrario, fijado por el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por haber superado el periodo de prueba, en cuya situación la extinción de su vínculo laboral solo podía sustentarse en una causa justa

previsto en la ley. En cuanto al **despido incausado** y a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución Política del Estado, el Tribunal Constitucional emite sentencia en el expediente N°976-2004-PA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, a través del cual establece reglas aplicadas para proteger adecuadamente a un trabajador contra el despido arbitrario en el terreno procesal: **a)** El Modelo de protección de eficacia resarcitoria y **b)** el Modelo de protección de eficacia restitutoria, al cual incorpora una nueva tipología sobre el despido que recibe se clasifica en: A) despido nulo, B) despido incausado y C) Despido Fraudulento. El Tribunal Constitucional, ha establecido que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan a partir de: a) el despido nulo (de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución); b) el despido incausado (aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 caso telefónica, expediente N° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos; c) el despido fraudulento (aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido explícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N°0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002). Respecto a la modalidad de despido incausado, se establece con la sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 11 de julio de 2002, en el caso Telefónica, expediente N°1124-2002-AA/TC, ésta procede cuando: “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.

Si bien es cierto que la eficacia restitutoria frente al despido expresada en la reposición, conforme a la regulación legal contenida en el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728°, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL, fue taxativamente establecida sólo para los supuestos de nulidad de despido previstos en su artículo 29°; también es cierto que la protección de los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo y la protección adecuada

contra el despido arbitrario, en primer término le ha sido encargado a todo Juez; en éste caso al Juez de Trabajo, como así se desprende del fundamento 20) de la STC emitida en el expediente N° 0206-2005-AA/TC; lo que además fue reiterado y ratificado con el acuerdo adoptado en el Primer Pleno Jurisdiccional realizado por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, al determinar la procedencia de la Reposición de los trabajadores, en la vía ordinaria laboral, además de los casos de nulidad de despido; en los casos de los trabajadores, que fueron pasible de despidos incausado o fraudulento; lo que resulta además compatible con lo previsto en el artículo 22° de la LPCL, que establece que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es **Indispensable** la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

**QUINTO:** En este proceso el actor pretende que su cese se califique como un despido incausado; en tal sentido que queda claro que el despido incausado como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, solo cabe únicamente **cuando no existe una causa justa** que justifique el despido; situación que no se da en éste caso, por cuanto si concurre la causa justa del despido, el cual fue inclusive materia de imputación de faltas graves a través de la carta de la carta de pre aviso de despido y previo el descargo del actor, fue concluido con la carta de despido que determino la extinción del vínculo laboral; en tal sentido el hecho alegado por el actor de la presunta inobservancia del principio de inmediatez, proporcionalidad y legalidad, no puede con llevar en modo alguno a equiparar el despido como un despido incausado ( en el que no existe causa justa del despido), aunque podría llevar a la calificación a un despido arbitrario, pero de modo alguno al despido incausado; por lo que ésta Judicatura estima que no cabe la configuración del despido incausado y por ende tampoco cabe la reposición a su centro de trabajo del demandante.

**SEXTO:** Respecto a si el despido del actor vulnero el principio de inmediatez; cabe señalar que la implementación del procedimiento formal del despido, por la comisión de faltas graves, supone la necesaria observancia del procedimiento formal del despido previsto en los artículos 31° y 32° de la LPCL; para todo empleador que pretenda imponer la sanción de despido, como una garantía del derecho constitucional

del derecho al debido proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejército de su derecho de defensa a través de su descargo; señalando los cargos en forma concreta y precisa a fin de garantizar el ejercicio adecuado del derecho de defensa del trabajador; así como la observancia del principio de inmediatez. En el presente caso, **el hecho del despido y la observancia del procedimiento formal del despido** está acreditado con las documentales que han sido admitidas como medios de prueba consistentes en copia de informe número uno, copia de informe número 002-2016, copia de la carta de imputación EF/92.2336 N°616-2017, copia de escrito de descargo, copia de informe EF/92.2336 N°616-2017, y copia de informe EF/92.2336 N°000175-2017; sin embargo; según el artículo 31° de la LPCL “(...). **Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez.**”; ello supone pues que el ejercicio de la potestad disciplinaria no está librada a la discrecionalidad indefinida del empleador, sino está sujeto a límites temporales razonables, dentro de los cuales todo empleador debe ejercerlos; de manera que si se transgreden dichos límites, pierde la posibilidad de ejercerlos válidamente; pues surge la presunción del perdón u olvido de la falta cometida; inhabilitándose por ende de modo definitivo la facultad de sancionar dicha falta; tal como así lo estableció el **Tribunal Constitucional en los fundamentos 6),8) y 10) de la STC 0543-2007-PA/TC** (publicada en el Peruano el 05.DIC.2009); al señalar: “**6.-** Así, el legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido (...), el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa. Por otro lado, si bien es cierto que el legislador no le ha establecido un plazo determinado es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, y dejar al juzgador, al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia”; “**8.-** En consecuencia, los términos o plazos existentes entre ambas etapas es variado y se dan de acuerdo a la complejidad en la falta cometida, así como de la organización empresarial. Entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico, teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento, tal como ha sido señalado supra; **10.-** De lo dicho hasta acá, se deduce claramente que el

plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas en los fundamentos precedentes. Que, conforme al criterio jurisdiccional referido, la observancia del principio de inmediatez constituye un **requisito esencial**, para la validez del procedimiento formal del despido; de manera que su inobservancia determina su validez; lo que con lleva a establecer automáticamente la configuración de la arbitrariedad del despido por la inobservancia de dicho principio.

**SETIMO:** En este caso, todas estas circunstancias, todos estos hechos relatados por la parte demandada al señalar cuál ha sido el procedimiento seguido por esta para poder finalmente determinar que el actor habría incurrido en falta grave, no han sido desvirtuados ni negados en la audiencia única, dado que el actor simplemente se ha limitado a señalar y sostener que se habría afectado o se habría vulnerado el principio de inmediatez al haberle iniciado el procedimiento administrativo luego de seis meses de haberse cometido las presuntas faltas; y que ello se desprende del hecho de haber continuado laborando normalmente, después de ocurrido los hechos que motivaron su despido. Si bien es cierto que la comunicación respecto a la comisión de las presuntas faltas cometidos por el demandante habrían sido comunicadas el día 09 de noviembre del 2016, y el día 10 de noviembre del 2016, recién el administrador de la Agencia del “B” de la ciudad de Chota, se habría constituido al lugar de los hechos, y que desde esa fecha la entidad demandada recién con fecha 12 de mayo del 2017, le imputa la comisión de faltas graves, es decir luego de seis meses; sin embargo, lo que la parte demandante no ha demostrado es que si durante dicho tiempo es decir desde el 09 de noviembre del 2016, hasta el 12 de mayo del 2017, fecha en que se le imputa las faltas la entidad demandada no ha realizado actividad indagatoria respecto a los hechos imputados, pues como lo ha indicado la demandada el “B”, no tiene agencias en todo los departamentos del país en las cuales cuente con oficinas encargadas de determinar la comisión de faltas por parte de sus trabajadores, pues en el caso de autos la agencia en la cual venía laborando el demandante esta dependía de la Agencia de la provincia de Chota y ésta a su vez de la Subgerencia Macro Región IV Trujillo, y esa a su vez de Lima, por tanto se aprecia que existía todo un protocolo que se tenía que seguir a

efectos de determinar si el demandante habría o no incurrido en la comisión de los hechos materia de investigación. Pues durante la investigación que habría efectuado la parte demandada, se tiene que con fecha 09 de noviembre del 2016, se recepciona el informe sobre la comisión de faltas por parte del hoy demandante, y con fecha 10 de noviembre del 2016, el demandante responde el interrogatorio respecto a las faltas imputadas, con fecha 10 de noviembre del 2016, el Administrador de la Agencia del “B” de Chota, realiza las diligencias con la Agencia del “B” de Yauyucan, respecto a los hechos suscitados el día 9 de noviembre del 2016, luego con fecha 12 de mayo del 2017, se imputa la comisión de faltas graves al hoy demandante, el mismo que mediante escrito de fecha 30 de mayo del 2017, presenta sus descargos ante la Gerente de Recursos Humanos del “B”, y con fecha 12 de julio del 2017, se le impone la sanción de destitución. Sobre la base de estos hechos se aprecia que la investigación formalmente recién ha sido iniciada con fecha de 12 de mayo del 2017, y no como lo pretende hacer ver el demandante que esta habría iniciado el 10 de noviembre del 2016, aunado a ello también se debe tener en cuenta que las instancias administrativas que han intervenido en la fase indagatoria sobre los hechos cometidos por el demandante iniciado desde la intervención de la agencia de Chota la Subgerencia Macro Región Trujillo IV, la gerencia de Recursos Humanos, la Jefatura de la Sección de Administración de Relaciones Laborales y Previsionales. Conforme a lo anterior, se determina entonces es que recién el área de Recursos Humanos inicio la investigación previa requiriendo la formulación de sus descargos pertinentes al actor, quien había emitido un informe escrito el día 30 de mayo del 2017. De lo anterior resulta pues, que no cabe admitir lo alegado por el actor en el sentido de que la sanción por el hecho o falta imputada, debió ser sancionada inmediatamente comunicado el hecho, es decir a partir del 10 de noviembre del 2016; por cuanto a criterio de ésta Judicatura tal simple hecho no permitía razonablemente a la demandada, haber tomado conocimiento cabal de las faltas que había cometido el actor; pues ellas fueron recién determinadas luego de la investigación y como resultado de su descargo formulado; y que el conocimiento del hecho irregular, recién fue puesto en conocimiento del área competente encargada de la aplicación de sanciones, es decir la Oficina de Recursos Humanos, con la comunicación cursada por las dependencias de las Agencias de Chota y Trujillo; de lo que se infiere que resulta razonable que la imputación no haya sido efectuada

inmediatamente; dado que recién la fase del proceso del proceso de cognición o del conocimiento de la existencia de la falta grave por parte del órgano competente para la imposición de la sanción recién fue concluido con posterioridad al 10 de noviembre del 2016; lo que se corrobora con el hecho de la magnitud de la entidad demandada y la cantidad de trabajadores con que cuenta; lo que hace razonable que las acciones de indagación no puedan ser realizadas de modo inmediato; y menos que la sanción también haya sido aplicada inmediatamente, como alega el actor. Así el inicio del proceso volitivo orientado a la imposición de la sanción se realiza en el plazo prudencial de concluidas las investigaciones previas, por ello se cursa la carta de pre aviso de despido en fecha 12 de mayo del 2017, y la carta de despido en fecha 12 de julio del 2017; etapa en la cual se aprecia la observancia clara del principio de inmediatez por parte de la demandada; por lo que **ésta Judicatura considera que debe desestimarse la alegación de inobservancia del principio de inmediatez; y por ende concluirse que en el procedimiento de despido aplicado al actor no se vulneró dicho principio.**

**OCTAVO: En cuanto al hecho de que no se ha tenido en cuenta** los principios de **razonabilidad y proporcionalidad**, los cuales constituyen garantías del debido proceso sustantivo; que obligan a que las decisiones sancionatorias, aun cuando ellas provengan de los particulares deben estar exentas de arbitrariedad, lo que supone la necesidad de una adecuada correspondencia entre los hechos imputados como falta grave y la sanción a imponerse; de manera que al ser despido la máxima y más grave sanción; deberá requerir necesariamente que el hecho cometido sea realmente grave y de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. La **“buena fe labora”**, no debe confundirse con el supuesto deber de “fidelidad” del trabajador hacia el empleador; pues al provenir su exigencia de la ley, reviste un contenido netamente jurídico que comprende tanto el incumplimiento de las prestaciones específicas del trabajador, así como la violación del deber de secreto, dar información falsa (o no dar la información) o la competencia desleal; por ende toda conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones a su cargo, vulnera la buena fe laboral y cuando adquiere ribetes de gravedad merece ser sancionada de modo irremediable con el despido. El deber de buena fe laboral constituye uno de los deberes más trascendentes y relevantes que deben ser observados

en el marco de una relación laboral, dado que **éste le impone especialmente al trabajador la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar o ejecutar el interés del empleador y para no lesionar derechos ajenos**; como así lo definió la Corte Suprema de Justicia en la CASACION LABORAL N° 9483-2012-CUSCO. **El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo**, prevista en el inciso **a)** del artículo 25° de la LPCL, si bien puede ser conceptuada como una de carácter genérico (pues englobaría a todas las demás); sin embargo, en su verdadero alcance, se refiere a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función, puesto, categoría o calificación profesional del trabajador; por ende bajo dicha perspectiva la tipificación del incumplimiento de obligaciones como falta grave en stricto sensu debe ser entendida como aquellos incumplimiento vinculados a los labores específicas o concretas que le corresponde ejecutar al trabajador, excluyéndose por tanto al conjunto de aquellas otras obligaciones que impone la relación de trabajo, las cuales quedaran subsumidas en las demás infracciones o falta previstas normativamente; requiriéndose por ende que dichas obligaciones específicas estén preestablecidas de modo fehacientemente y documentado; conforme así también lo ha señalado el Supremo Tribunal Constitucional en numerosas sentencias constitucionales, imponiendo la exigencia de que la falta **debe ser precisa y concreta y no genérica**, es decir, debe indicarse específicamente cual ha sido la obligaciones laboral incumplida; en forma compatible con las laborales y funciones desarrolladas por el trabajador conforme al contrato de trabajo u otras disposiciones normativas o reglamentarias; de lo que se infiere que **dichas obligaciones concretas** pueden ser establecidas por el empleador ya sea a través de un reglamento interno de trabajo, en el manual de organización y funciones, en el contrato de trabajo, en el convenio colectivo o en cualquier disposición escrita que emita directamente, en cuyo caso; sólo una vez que individualice la obligaciones concreta incumplida, podrá ser posible verificar si tal incumplimiento supone o no el quebrantamiento de la buena fe laboral.

**NOVENO:** En torno a la falta grave previsto en el **inciso a) del artículo 25° de la LPCL** que regula diversos supuestos, solo será materia de análisis el referido al incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del reglamento interno de Trabajo; para cuya configuración se requiere la concurrencia de los elementos objetivos como son la falta de compromiso e identificación con el centro de labores, y el quebrantamiento de principios y valores; conductas que transgreden evidentemente el principio de la buena fe laboral y que toman en irreversible la continuidad de la relación laboral.

En el presente caso, se le imputó al actor, la comisión de las faltas graves previstas en los incisos a) del artículo 25° de la LPCL, sustentado en los hechos siguientes:

- a) Abandono de Agencia 3 Yauyucan, suspensión intempestiva de funciones como administrador durante horario de trabajo y sin autorización.
- b) Ingerir bebidas alcohólicas durante el horario laboral y encontrarse en estado de ebriedad.
- c) Falta de comportamiento adecuado en la agencia y falta de atención a clientes.
- d) Uso de celular en agencia.

Dichas imputaciones fueron absueltas en la carta de descargos de fecha 30 de mayo del 2017, sustentada en los siguientes hechos:

- a) Que, el día nueve de noviembre del 2016, al recibir una invitación de la institución Educativo, acudí a su local donde se desarrollaba la ceremonia por su aniversario, pues una costumbre en el distrito de Yauyucan, que ante una celebración se suelen invitar a diferentes autoridades y trabajadores de diferentes instituciones pues se trata de un distrito muy pequeño, y es de su agrado contar con la presencia de las autoridades y servidores de las instituciones existentes como la policía “B”.
- b) Luego de la ceremonia correspondiente hubo brindis en el mismo local permaneciendo en dicho lugar por algún momento.
- c) Su intención ha sido dar presencia a su institución en este acontecimiento social que es muy importante en las costumbres del lugar, pues no ha sido su intención evadir su responsabilidad o incumplir con sus deberes funcionales o ausentarse injustificadamente

para realizar asuntos personales como se ha interpretado en los informes correspondientes a los que obviamente no cuestiona, pues entiende que es el deber del funcionario, pero que las cosas se dieron tal como las memorias.

- d) Es cierto que ha participado del brindis, pero no ha llegado a extremos de ebriedad, pues culminó con las operaciones propias de su función y cerraron la agencia sin novedad, es decir que la institución no sufrió perjuicio alguno tal como se determinó con la inspección realizada por el administrador de la Agencia 2 de chota.
- e) El suscrito tiene más de treinta años al servicio de esta institución, prácticamente una vida entregada al trabajo cotidiano y que lo viene haciendo con cariño y responsabilidad desde su ingreso, pasando por diferente áreas, y por los lugares más alejados en esta jurisdicción, hasta que se le ha dado la oportunidad de ocupar la Administración de la agencia tres de Yauyucan, en donde no habido ninguna situación irregular durante los dos años de trabajo en dicho lugar, al margen de este episodio del día 9 de noviembre del 2016, que reconoce que ha sido un error involuntario, pues jamás ha sido su intención sustraerse de sus responsabilidades, por el contrario siempre ha tratado de ser diligente en su trabajo, razón por la cual es que se mantiene por más de treinta años sin que haya cometido falta grave.

Si bien en el desarrollo de la audiencia de única, el abogado defensor del demandante no ha negado la comisión de tales faltas; sin embargo, ha cuestionado que la sanción de destitución es desproporcional a las faltas cometidas. No obstante, ello de las pruebas aportadas al presente proceso se aprecia que las faltas imputadas al demandante y por las cuales se le despidió se encuentran plenamente justificadas y acreditadas; **por lo que ésta Judicatura concluye igualmente que las faltas graves se han acreditado objetivamente.**

**DECIMO:** En cuanto al segundo hecho necesitado de actividad probatoria consistente en determinar si procede o no la reposición del actor en la agencia 3 de Yauyucan, al respecto se tiene que estándose

determinando que las faltas graves imputadas al demandante se encuentran debidamente tipificadas y justificadas no existe reposición que ordenar por ende la demanda deviene en infundada también respecto a este extremo.

**DECIMO PRIMERO:** En cuanto a la pretensión de pago de costas y costos del proceso, al respecto se tiene que las costas y costos del proceso, conforme al artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados; sin embargo, sí deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, debiendo además precisarse su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. Que, en el presente caso, el demandante tiene la condición de parte vencida y además quedó demostrado en autos que el actor actuó con inobservancia de sus funciones e inobservancia de sus deberes; circunstancia que excluya la posibilidad de exonerando del pago de las costas y costos del proceso; por lo que debe imponérsele el pago dichos conceptos, los que deben liquidarse en ejecución de sentencia; tomándose adicionalmente la conducta que asuma el actor, a partir de ésta sentencia, los recursos impugnativos que interponga y el resultado de los mismos.

### **III.- DECISIÓN:**

Por las razones expuestas el Juez del Juzgado Mixto de Santa Cruz, Administrando Justicia a Nombre de la Nación: **RESUELVE:**

1.- **DECLARAR INFUNDADA en todos sus extremos**, la demanda, interpuesta por “A”, contra “B”, sobre despido incausado, más al pago de costas y costos del proceso.

2.- **DISPONER** que los autos sean archivados definitivamente, una vez quede consentida o ejecutoriada la presente sentencia.

3.- **IMPONER** al demandante del pago de las costas y costos del proceso.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA**  
**Sala Mixta Descentralizada Permanente de Chota**

**EXPEDIENTE** : 0084-2017-0611-JM-LA-01  
**DEMANDANTE** : “A”  
**DEMANDADO** : “B”  
**MATERIA** : REPOSICIÓN  
**PROCEDENCIA** : JUZGADO MIXTO DE SANTA CRUZ

**SENTENCIA DE VISTA N°276-2018-LABORAL**

**RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE.** -

Chota, doce de octubre del año dos mil dieciocho

**I. VISTOS:**

Es de conocimiento de este Colegiado el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la Sentencia N° 05-2018-LA contenida en la resolución número 08 de fecha 11 de junio de 2018, que resuelve declarar infundada la demanda en todos sus extremos, interpuesta por “A” contra el “B”, sobre despido incausado, más el pago de costas y costos del proceso, con lo demás que contiene.

**La apelación del demandante se sustenta en lo siguiente:**

(i) El A quo ha errado al establecer que no estaríamos ante un despido incausado, debido a que hace una interpretación incorrecta respecto a esta tipología del despido laboral, y en todo caso, de concluir así, no debió analizar la vulneración de los principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, y declarar improcedente la demanda por falta de conexión lógica entre los hechos y petitorio. Agrega que, el despido puede ser causado e incausado; el primero, se producirá cuando se exprese causa justa, legalmente contemplada en ley; y la segunda, cuando no se exprese causa justa alguna.

(ii) Por otro lado, la sentencia señala que resulta razonable el plazo de seis meses que el empleador se tomó para cursar la carta de imputación de cargos al demandado, dado que el “B” tiene una estructura compleja a nivel nacional y que su organismo sancionador se encuentra en la ciudad de Lima, sin embargo, para el apelante no es justificado dicho tiempo para imputar faltas al demandante sobre hechos que no son complejos; más aún cuando dichas faltas fueron aceptadas y reconocidas por el actor.

(iii) Señala que el Aquo ha vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad al confirmar el despido que es la sanción más drástica, sin tener en cuenta los antecedentes del trabajador, sus años de servicio y si esta conducta disfuncional fue realizada con intención de causar perjuicio a su representada u obtener una ventaja personal; cabe agregar que, al actor se le atribuyó faltas leves, contempladas en el artículo 37° del Reglamento Interno de Trabajo del “B”, cuya sanción sugieren una amonestación o suspensión, pero en ningún caso el despido; que sólo se da por la comisión de faltas graves, tal como lo ha establecido el artículo 38° del acostado cuerpo legal.

## **II. MOTIVACIÓN:**

### **El principio de doble instancia, debido proceso y motivación de resoluciones judiciales:**

1. El Tribunal Constitución ha señalado que: “Con relación al contenido del derecho a la pluralidad de la instancia, este Colegiado tiene establecido que se trata de un derecho fundamental que tiene por objeto garantizar que las personas, naturales o jurídicas, que participen en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal”; sin embargo debe tenerse en cuenta que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limite el conocimiento del superior, recogido históricamente en el aforismo *tantum appellatun, quantum devolutum*; “... de manera que, el Colegiado deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho y sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación, de lo contrario podría incurrir en los vicios de incongruencia...”. Excepcionalmente, de advertirse irregularidades en la tramitación del proceso, aun cuando éstas no hayan sido invocadas en la apelación,

es facultad del Colegiado que absuelve el grado pronunciarse al respecto, tal como lo señala el último párrafo del artículo 176° del Código Procesal Civil, ello en salvaguarda del Debido Proceso.

2. Ahora, respecto al Debido Proceso, regulado por el numeral 3) del artículo 139 de nuestra Constitución Política, se ha indicado que “...su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos”. Por lo que siendo así, se debe tener en cuenta que “La contravención de la norma que garantiza el derecho a un debido proceso se configura cuando en el desarrollo del mismo, no se respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara transgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales”. Este principio derecho también cuenta con aplicación directa en los procedimientos administrativos, siendo el Tribunal Constitucional quien ha tenido oportunidad de establecer (...) en más de una oportunidad que el derecho al debido proceso previsto en el artículo 139.3° de la Constitución Política del Perú, aplicable no solo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos (...) el fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si esta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional.”

3. De otro lado, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional ha señalado que “... el derecho a la motivación de las resoluciones comporta de manera general una

exigencia en sentido de que los fundamentos que sustenta la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, precisándose además que por este principio...” el Juzgador debe exponer las consideraciones que sustentan de la subsunción de los hechos a los supuestos hipotéticos de la normas jurídicas emitiendo pronunciamiento jurisdiccional de manera clara y congruente al resolver la controversia jurídica, con sujeción a la Constitución y a la ley, respecto de lo que es la materia en controversia y que son expuestos por las partes procesales ...” en suma ”...es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que se proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

#### **Sobre el despido Incausado y el Despido Fraudulento**

4. El derecho al trabajo se encuentra reconocido el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, que señala: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar y medio de realización de una persona”; sobre el cual el Supremo Intérprete ha precisado que “**implica dos aspectos**”: El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Asimismo, el artículo 27° señala que: “ La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”; hace frente a estos actos desmedidos y desproporcionados que muchas veces incurren los empleadores en perjuicio del trabajador, quienes basados en interés unilaterales toman la decisión de despedir al trabajador imputándoles la comisión de faltas graves; que si bien, pueden haberse dado, el despido no es la única vía para dar por concluido el vínculo laboral; para llegar a ello como última ratio ñ, es preciso hacer una recuento objetivo y razonable del trabajador.

5. Asimismo , se debe señalar que el despido es la extinción del vínculo laboral que se produce por voluntad unilaterales del empleador, exista o no causa justificada y presente las siguientes características: **a)** Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante, **b)** Es un acto constitutivo, por cuánto el empleador no se limita a proponer el despido, sino que él realiza **directamente**, **c)** Es un acto recepticio, porque su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada;

d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

6. Bajo estas referencias conceptuales, advertimos que uno de los argumentos de apelación de la sentencia está referida al tipo de despido que se habría configurado en el caso del demandante, quien al adecuar su demanda mediante escrito de fecha 16 de marzo de dos mil dieciocho, solicita su reposición por haberse configurado un despido incausado, empero, la parte demandada al contestar la demanda, absuelve bajo el esquema de un despido fraudulento; finalmente el A quo, bajo las consideraciones expuestas resuelve que dicho despido no es incausado, dejando la salvedad que podría llevar la calificación de un despido arbitrario (léase la parte final del quinto considerando de la sentencia). Entonces, al ser materia de apelación este extremo, corresponde determinar si al A quo determinó e interpretó correctamente dichas modalidades de terminación del vínculo laboral en la sentencia venida en grado.

7. Al respecto indicaremos que el **despido incausado** se configura cuando se remueve a un trabajador, ya sea de manera verbal o escrita, de un centro de labores, sin expresarles causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique. Cabe precisar que es la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal, cuando se produce una violación de los derechos fundamentales de la persona reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a la promoción, defensa y protección de derechos humanos, Este tiene dos supuestos:

**a. Desnaturalización y/o simulación contractual:** Ello se da en los despidos encubiertos que mayormente surgen de los vencimientos de contratos de locación de obra o servicios, o aquellos contratos de trabajo sujetos a modalidad que encubren relaciones laborales de carácter permanente; jugando un rol importante el principio de primacía de la realidad.

**b. Suspensión desproporcionada e indefinida de labores:** Al respecto se dice que, supeditar el Ejercicios como es del derecho al trabajo de los trabajadores a un plazo indefinido y desproporcionado, bajo la excusa de la suspensión unilateral de labores prevista por el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, configura en los hechos, un n despido incausado si no existe asidero legal que ampare dicho acero.

**8.** En cuanto al **despido fraudulento**, el Tribunal Constitucional, en el caso Eusebio Llanos Huasco (Expediente N° 976-2001-AA/TC) ha señalado en su fundamento 15 que: “Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falso o imaginarios o, asimismo se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, es este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N°628-2001-AAITC) o mediante la “fabricación de pruebas”. En estos supuestos, al no existir realmente causa justa despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo.”

**9.** En el caso en concreta, el A quo luego de analizar los medios probatorios, determina que los hechos materia de dilucidación no se encontrarían dentro de los supuestos del despido incausado; posición que resulta coherente con lo concebido jurídicamente como despido incausado, ya que este tipo de despido alude a la inexistencia de causa alguna en el corte del vínculo laboral; lo que no sucede en el caso de análisis, donde si hay hechos investigados e incluso aceptados por el demandante, quedando fuera de discusión su existencia y la imputación respectiva, siendo el punto en controversia la graduación severa que se le ha asignado a dichas inconductas funcionales imputadas al demandante; aspecto que en modo alguno transforma su pretensión a una de despido incausado.

**10.** Ahora, el demandante al apelar sobre este extremo, insisten la configuración de un despido incausado mas no de un despido fraudulento porque ha reconocido la inconducta funcional a nivel administrativo y a nivel judicial, y por tanto dicho despido es sin causa justa. Sin embargo, debemos precisar que la acepción “despido sin causa justa” o también conocida como “despido arbitrario”, es una figura jurídica de carácter genérico no sólo aplicable al despido incausado sino también al fraudulento y nulo.

Por tanto, el demandante confunde dicha acepción como exclusiva para el despido incausado, cuando la causa justa también puede analizarse en un despido fraudulento, a fin de establecer si dicho es justificado o no.

**11.** Por tanto, este Colegiado considera que lo resuelto por el A quo en este extremo resulta conforme a las normas laborales y los hechos acaecidos, siendo posible analizar si dicho despido tuvo causa justa bajo el espectro del despido fraudulento, que el A quo implícitamente lo invoca; y por ello, a fin de atender la pretensión y no dejarla incontestada por un tema netamente y razonabilidad y lo dispuesto en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad Laboral (LPCL).

**12.** Es así que de los autos se advierte que mediante la carta N° EF/92.2336 N° 413-2017 de fecha 12 de mayo de 2017, obrante de folios 03 a 11 se le imputa claras graves laborales tipificadas en el inciso a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, referidas al incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, inobservancia del Reglamento Interno del Trabajo y de las demás disposiciones indicadas en dicha carta que han sustentado su investigación, siendo éstas inconductas imputadas, las siguientes: “ Inconductas ocurridas el 09.11.2016: 1. Abandono de Agencia 3 Yauyucán, suspensión intempestiva de funciones como administrador durante horario de trabajo y sin autorización; 2. Ingerir bebidas alcohólicas durante el horario laboral y encontrarse en estado de ebriedad; 3. Falta de comportamiento adecuado en la agencia y falta de atención a los clientes; 4. Uso de celular en la Agencia; Inconductas ocurridas el 10.11.2016: 1. Exposición de la Agencia a alto riesgo”. Por su parte el demandante al tomar conocimiento de la misma, efectúa su descargo conforme a lo advertido en el documento obrante de folios 12 a 14, en la que acepta los hechos más no las apreciaciones que se han efectuado sobre las misma, solicitando que para efectos de tomar una decisión se tenga presente el tiempo que viene laborando, su sujeción a las órdenes de sus superiores, precisando que es la primera vez que se ve involucrado en este tipo de hechos y que tampoco se perjudicó económicamente a la entidad demanda. Pese a ello, mediante carta N° EF/92.2336 N° 616-2017, de fecha 12 de julio de 2017, folios 15 a 22 vuelta, se le comunica su despido y da por terminada su relación laboral por haber incurrido en faltas graves tipificadas por el inciso a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

**13.** Sobre las faltas imputadas, se aprecia que las mismas estarían tipificadas en el artículo 37° de su Reglamento Interno de Trabajo; y son las siguientes a) Negligencia en el trabajo, suspensión intempestiva por atender temas ajenos a la Institución como disminución intencional en el cumplimiento del Trabajo; b) No guardar debida conducta durante la jornada de trabajo; c) Falta de respeto entre compañeros superior jerárquico, visitantes o clientes; d) Estar en estado visible de embriaguez o en uso de sustancias alucinógenos; y e) Actos contrarios al orden público que generan desconcierto, disturbios contra la moral ética y buenas costumbres. Revisado el Reglamento Interno de Trabajo del “B” (RIT), obrante de folios 217 a 292, de cuya lectura se aprecia que regula entre otros aspectos el régimen disciplinario y causales del despido de sus trabajadores; y centrándonos en ello, se aprecia que el referido artículo 37° hace un listado numerus apertus de las faltas laborales que originan la aplicación de medidas disciplinarias (mas no de sanción de despido) evidenciándose que las mismas están fuera de las causales de las causas justas de despido regulados en el artículo 38° que señala aquellas: “a. La comisión de faltas grave; b. La condena penal por delito doloso; c. La inhabilitación del trabajador”. Asimismo, a continuación, en el artículo 39° dicho reglamento establece cuales conductas “se consideran faltas graves como causales justas de despido, mas no limitativas”.

**14.** Entonces bajo este escenario, conforme a la conductas imputadas, están no tienen la calidad de falta grave, cuya tipificación y regulación está dada por el mismo RIT del “B”, lo que en todo caso debe ser determinada y aplicarse una medida disciplinaria distinta al despido; y que al aplicarse como tal contraviene lo previsto en los incisos a), e) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que ha definido a la falta grave como aquella “*infracción cometida por el trabajador contra los deberes esencial que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral*” Literales que prescriben, para el caso concreto, lo siguiente:

*“a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, (...), la inobservancia del reglamento interno de trabajo (...).”*

*“e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo las influencias de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterado cuando por la naturaleza de la función o del trabajador revista excepcional gravedad (...).”*

*h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendarios o más de quince en un periodo de ciento ochenta días calendarios, (...)*”

**15.** Asimismo, la entidad demandada, también refiere, que con el actuar del demandante de ha vulnerado los incisos c), h), p), q) y s) del artículo 23° del RIT del Banco, debido a que con fecha 09 de noviembre, durante su horario de trabajo, habría incurrido en todas estas faltas grave que se le atribuyen, por consiguiente, el despido estaría justificado a acordé a la normatividad vigente, ya que ha contravenido la buena fe laboral.

**16.** La falta por quebrantamiento de la buena fe laboral se genera en mérito a qué la buena fe no opera únicamente para sustentar el incumplimiento de obligaciones derivadas de la prestación laboral; sino también respecto de otras obligaciones que, sin atender directamente a la satisfacción de dicha prestación, se consideran exigible al trabajador, y en virtud del estrecho nexo que el contrato laboral crea entre el empleador y el trabajador. La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 419-2014-Ayacucho, publicada en el mes de abril del 2015, ha precisado: “(...) En efecto, se debe considerar que primero, no todo incumplimiento laboral supone falta grave, en tanto el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, exige como elemento típico de ducha inconducta, que revista gravedad; segundo, porque en el contexto factual señalado en las instancias de mérito, no se distingue una conducta dolosa intencionada de aquella que pudiese entrañar un dolo bueno, en el sentido de tener la creencia que al proceder de la manera que lo hizo, aún en contra de las reglas impuestas, lograba subsanar los yerros en qué pudiese haber incurrido en su actuar (...)”.

**17.** En este sentido, de los descargos efectuados por el accionante, de fecha 30 de mayo de 2017 y de los informes emitidos por la Sub Gerencia de Banca de Servicio de la Macro región IV Trujillo, mediante escrito de Fecha 12 de mayo de 2017, obrante de folios 03 a 11 , así como la Gerencia de Banca de Servicios, mediante escrito de fecha 12 de julio de 2017, obrante de folios 15 a 22; se aprecia, que en ningún extremo la demandada ha hecho referencia alguna, ni menos acreditado, que el accionante haya cometido las faltas que se le imputan de manera intencional; es más, los anotados órganos optan por calificar las faltas cometidas por el actor dentro de los supuestos

contenidos en el artículo 37° del RIT, ergo, faltas menos graves ya que las faltas graves tienen su propia regulación en el artículo 39° de la misma RIT; y dada su naturaleza traen consigo ya sea la amonestación o suspensión, más no el despido; porque, para llegar a este extremo se debe tomar desayuno en cuenta lo establecido por la Casación Laboral N° 7394-2015-Arequipa, al cual en su fundamento décimo cuarto señala que: “En lo concerniente a la comprobación de la falta grave, debe tenerse en cuenta que si bien se ha conferido al empleador la posibilidad de aplicar diversas medidas disciplinarias al trabajador que haya cometido una falta laboral; empero, para que esta sanción sea válida requiere su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, evitando que las faltas imputadas supongan un quebrantamiento hostil o que hayan sido inexistentes”.

**Sobre la negligencia en el trabajo, suspensión intempestiva por atender temas ajenos a la Institución.**

**18.** Sobre dicha causal, se advierte de autos, que el demandante acepta haberse ausentado de su centro de labores; indicando que lo hizo a causa de una invitación que recibió por parte de una Institución Educativa por motivo de su aniversario, que no lo hizo con la intención de evadir su responsabilidad e incumplir con sus deberes funcionales o ausentarse injustificadamente. Al respecto, si bien es cierto, que hubo una negligencia en sus labores y la suspensión intempestiva; también es cierto que según señala el demandante acudió a dicho evento por efecto de una invitación protocolar cuya manifestación se traduce en el documento obrante a folios 32 de autos dónde el Coordinador Administrativo del Colegio Secundario “ José Gabriel Condorcanqui” le remite al demandante en su calidad de Administrador del “B” Yauyucán a fin que concurra en los días de festividad programados para los días 8, 9, 10 de noviembre de 2016; que si bien no lo informó a su superior jerárquico, esta falta no redundará en una sanción de naturaleza gravosa, asimismo, recuérdese que no es el único personal encargado de dicha Agencia, sino además hay un Cajero quien es el encargado directo de la atención a los clientes del Banco.

**19.** Por otro lado, debemos tomar en cuenta que el actor ha sido amonestado o sancionado por conducta parecida por tanto está causal que se le imputa no ha sido reiterativa; por tanto no puede ser calificado como grave; para tal efecto corresponde traer a colación la Casación Laboral N° 7394-2015-Arequipa, que en su fundamento

séptimo señala: “(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en tiempo si se configura la gravedad (...)”. En este sentido, también ha establecido la Casación Laboral N° 14714-2015-Ica, en el fundamento 4.5 que señala: “para la configuración de la falta laboral por inasistencia injustificada se requiere que el trabajador haya el ánimo de infringir dicha disposición, por lo que, si existiera una justificación razonable para la inasistencia, no existiría una falta laboral. Así, tal como lo ha sostiene Alonso García: “La justificación impide de todo punto conceptuar las faltas de inasistencia o puntualidad como causa de despido, por justificación habrá de entender, a nuestro juicio, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impidan asistir al trabajo o hacerlo puntualmente”. Por consiguiente, se concluye que el actor aun cuando no tuviera un motivo justificante que lo llevo a ausentarse de su centro labores, está no reviste de la gravedad imputada.

**No guarda debida conducta durante la jornada de trabajo; faltando así el respecto a sus compañeros, visitantes o clientes.**

**20.** Al respecto el demandante ha señalado que nunca actúa con agresividad a sus compañeros de trabajo, ni mucho menos golpea los bienes de la agencia (impresora), como hace alusión la Entidad demanda; lo que se evidencia es que el demandante trata de acomodar dicha impresora, a fin de seguir prestando su servicio con normalidad a las personas que están en ventanilla; y de haberse dado estas conducta contrarias a sus deberes funcionales en contra o en perjuicio de los clientes, éstos, hubiesen presentado o dejado constancia en el libro de reclamos. Sobre este punto, cabe resaltar que la armonía laboral es un elemento importante a fin de lograr los objetivos de la empresa, siendo por ello exigir a los trabajadores un comportamiento adecuado basado en respeto a la integridad personal e integridad patrimonial, por ello su incumplimiento deviene en una falta laboral, sin embargo, esta podría sugerir la configuración de una falta grave siempre que la reiteración o la comisión de un delito doloso a través de dicho comportamiento único comprometa la vida de algún compañero de labor o las instalaciones del Banco, circunstancias que tampoco se advierte.

**21.** Ahora, es evidente que, frente a la posición del demandante, se halla la posición de la parte demandada que sustenta dicha imputación por el contenido de los videos de

seguridad puestos en la Agencia del Banco, sin embargo, aun cuando haya existido dicho hechos que a criterio de la demandada hay agresión contra el Cajero y agresión contra un bien de la entidad estás no podrían sustentar un despido por causa justa en tanto no está tipificado dichos actos como falta grave.

### **El haber ingerido licor dentro de un horario de trabajo**

22. Sobre este extremo, para un mejor entendimiento, según la Real Academia de la Lengua Española, la embriaguez es “La perturbación pasajero producida por la ingesta excesiva de bebidas alcohólicas”; asimismo, para que se configure la falta grave normada en el inciso e) del artículo 25° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es necesario señalar lo establecido en la Casación Laboral N°8581-2016-Moquegua, que en su fundamento séptimo afirma: “La falta grave, citada en la premisa, contiene dos supuesto: a) consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacciones, y b) no requiere que exista reiterando, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor”. Sobre el particular, se debe expresar, que nuestra legislación laboral no solo ha previsto que se configura falta grave, cuando exista concurrencia del trabajador en estado de embriaguez; sino también ha puesto énfasis respecto a la naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajado, pues, no es equiparable, por ejemplo: el estado de embriaguez de un secretario administrativo a la de un soldador o chofer, pues, por la naturaleza de las funciones, de estos últimos cargos señalados, el ejercicio del mismo, puede ocasionar un accidente de trabajo, pudiendo afectar al trabajador mismo o terceras personas. En este sentido, para imputar al trabajador la falta grave, comprendida en el anotado artículo, le corresponde al empleador establecer en cuál de los dos supuestos contemplados en la norma se ha incurrido. En el caso que nos ocupa, estaríamos dentro del supuesto de un personal administrativo, el incumplimiento no revestiría gravedad en tanto para que ocurra ello, **se debía realizar el procedimiento establecido en el inciso e) del artículo 39° del RIT del banco** que establece: “se consideran faltas graves como causales justas de despido, más no limitativas: (...) e. La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza

de la función o del trabajo que desempeñe revista excepcional gravedad. **La Autoridad Policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la que hará constar en el atestado respectivo, la negativa del trabajador de someterse a la prueba correspondiente se considerara como reconocimiento de dicho estado**” (negrilla y subrayado nuestro), por tanto era la empleadora quién estaba en la obligación de realizar dicho procedimiento a fin de establecer la gravedad, de la falta y en todo caso disponer su despido por dicha causa, lo que no se hizo sino más bien, se ha partido de sospechas de embriaguez evidente sustentados en dichos de terceras personas, cuando el demandante confirme a sus descargos acepta haber ingerido licor en mínima cantidad, producto de una invitación al aniversario del Colegio Secundario de Yauyucán; empero, juega haber estado embriagado, ya que realizó sus funciones con normalidad. Por tanto, la empleadora no ha tipificado plenamente el nivel de embriaguez en la que habría estado el demandante o reiteración de la misma, a fin de darle la connotación de grave, así como tampoco hay constancia del procedimiento dispuesto por la misma entidad a fin de concurrir con personal policial a fin de constatar dicho estado previo dosaje etílico a fin configurar una falta grave.

**23.** En ese orden de ideas y actuados, el resultado de un procedimiento sancionador debe ser acorde con los principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, principios que serán desarrollados a continuación, a fin de proporcionar a un mayor entendimiento a las partes procesales:

#### **Principio de inmediatez en la relación laboral.**

**24.** En merito este principio, un empleador no puede despedir a su trabajador, sin antes haber seguido un procedimiento previo de despido, consistente en imputar al trabajador, por escrito, la presunta falta cometida, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Incluso el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y beneficios que le corresponde, ello de conformidad con lo establecido por el artículo 31° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Criterio que también es sostenido en las sentencias del Tribunal Constitucional N°3893-2004-AA/TC, que han interpretado el principio de inmediatez, para el caso de despido,

como: “La obligación que tiene el empleador de imputar a su trabajador la falta cometida en el plazo más inmediato posible”.

**25.** Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 543-2007-PA/TC, sostiene que este tiene dos etapas definidas a saber, el proceso de cognición y la toma de decisión. La primera está conformada por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa primero tomar conocimiento a través de los órganos que dispone la empresa. La segunda, se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido.

**26.** Por tanto, en el caso que nos ocupa, se advierte que la entidad, ha contravenido este principio, pues de la revisión de autos se advierte, que los hechos ocurrieron el 09 de noviembre de 2016, y el “B” tomó conocimiento de los mismo, al día siguiente, esto es el 10 de noviembre, puesto que el administrador de la ciudad de Chota le comunica al Jefe de la Macro Región Trujillo de la ocurrencia de los hechos con los medios de prueba, declaración del vigilante y de los demás trabajadores; sin embargo, transcurridos seis meses, la Gerencia de Recursos Humanos emite la Carta N° EF/92.2336 N° 413-2017, de fecha 12 de mayo de 2017 ( folios 03 a 11), dónde pone a conocimiento al demandante de los hechos imputados y que las mismas constituyen faltas graves; pese a que de su reglamento interno dichas conductas que se le imputan se registran como leves o por lo menos, valga la redundancia menos graves; las mismas que son merecedoras de una sanción de suspensión o amonestación más no con el despido; advirtiéndose, de esta manera que desde la comisión de los hechos hasta la carta de despido han transcurrido más de seis meses, por lo que se evidencia claramente la vulneración de este principio, puesto que no se trataba de un caso complejo, y mucho menos que la entidad demandada haya realizado investigaciones que justifiquen el exceso de tiempo, a fin de proceder a sancionar al demandante.

**Principio de tipicidad.**

**27.** Sobre este punto, resulta necesario hacer mención hacer de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°678-2014-PA-TC, en cuyo fundamento diez señala que: El principio de taxatividad o de tipicidad representa una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica

comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal”.

28. En ese orden de ideas, si bien es cierto que los incisos a),e) y h) del artículo 25° del Decreto Supremo N°03-97-TR; empero, los incisos c), g),h),j) y n) del artículo 37°, del Reglamento Interno de dicha Institución Bancaria, constituyen faltas leves; susceptibles de ser sancionadas como ya se dijo anteriormente ya sea con la suspensión o amonestación, más aún, si en la comisión de los hechos que es materia de análisis, no habría existido mala fe por parte del accionante; por cuanto, han sido reconocidas todas las faltas obrante en autos; y por tanto, debió ser sancionado únicamente con una sanción administrativa menor a la impuesta. Por consiguiente, la Entidad emplazada ha vulnerado el principio de tipicidad, debido a que la misma entidad las ha reconocido y tipificado como faltas leves.

#### **Principios de razonabilidad y proporcionalidad.**

29. Analizando la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria empleada (prohibición de exceso), debemos discernir que, si bien es cierto que, provocar un perjuicio económico a la empleadora por no observar una conducta negligente constituye una falta sancionable; también lo es que, para aplicar la máxima sanción disciplinaria (despido), la empleadora debe evaluar los antecedentes del trabajador, los años de servicio, y determinar si la conducta disfuncional se cometió con la intención de causar un perjuicio a su empleador u obtener una ventaja personal o fue una negligencia involuntaria”. Criterio que ha sido reafirmado por la Casación Laboral N° 7394-2015-Arequipa, donde en su fundamento octavo señala que: “La graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, así tenemos que esta graduación permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrario de trabajo, a partir de ello conviene tener en cuenta que **“(…) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador.”** (Énfasis agregado). Entre los diversos elementos debe considerarse que se tiene en cuenta: **“(…) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido**

**sancionado con anterioridad, los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador al momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.” (Énfasis agregado).** Teniendo en cuenta todos estos elementos y haciendo una valoración conjunta de los mismos, se podrá tener un juicio pleno del incumplimiento del trabajador y a partir de allí el órgano judicial aceptará la procedencia del despido en aquellos casos en que la gravedad de los hechos sea suficientemente relevante como para estimar adecuada la imposición de una sanción.

**30.** Por tanto, en el caso materia de análisis, se advierte que la entidad demandada ha sancionado desproporcionadamente al trabajador demandante por las conductas imputadas imponiéndole el despido, debido a que no ha hecho una valoración conjunta de los elementos que preceden; puesto que, no ha tomado en cuenta la antigüedad del accionante, es decir que viene laborando por un periodo de 30 años, sin que anteriormente haya tenido problemas de esta índole; aunado a ello, en autos no figura ningún examen de dosaje etílico, que acredite que el demandante ha estado en estado de ebriedad que configure gravedad; además se deberá tener presente que el accionar del demandante, no ha sido reiterativo, y si bien en la fecha del 09 de noviembre de 2016, pudo haberse dado el caso, de haber libado licor; sin embargo, ello no fue en exceso por lo menos en el proceso no hay mayor prueba que indique un índice mayor al aceptado por el demandante debido a que no le impidió desarrollar sus actividades con normalidad; asimismo, de los actuados, se puede colegir que el actuar del demandante no causó ningún perjuicio económico al “B”; pues, si nos basamos en lo afirmado por la entidad demanda, de que la ausencia del trabajador de su centro de labores pudo haber significado pérdidas económicas, debido a que pudo ser objeto de un robo; esto sería caer en conjeturas o posibilidades, por cuanto un supuesto robo puede darse ya sea con la presencia o no del trabajador; por lo tanto, la decisión de la entidad demandada, resulta ser irracional y desproporcional, conforme así se hace notar en la venida en grado, la cual debe ser revocada.

**31.** Sin embargo, este Colegiado precisa, que con ello no se pretende brindar protección absoluta al demandante o declarar su absolución respecto de lo imputado, en este caso al trabajador, dejando en completa indefensión o vulnerabilidad a la entidad demandada; sino que por el contrario, se le impone al Banco demandado conduzca sus actuaciones y emita sus decisiones conforme a las reglas laborales y sus propias reglas internas conforme a las consideraciones precedentes e imponga la medida disciplinaria correspondiente que sea congruente, racional y proporcional a los hechos imputados, previo análisis de los elementos en mención, dejándose a salvo el derecho de la entidad demandada, para que, de darse el caso, aplique una sanción menos grave al despido, por haber sido descartada al caso concreto en el presente proceso.

#### **IV. DECISION:**

Por las consideraciones expuestas, analizando los hechos con las reglas de la sana crítica, y de conformidad con las normas antes señaladas, la **SALA MIXTA DESCENTRALIZADA DE CHOTA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA, RESUELVE:**

**1. REVOCAR EN PARTE** la sentencia N° 005-2018-LA, contenida en la resolución N° 08, de fecha 11 de junio de 2018 (de folios 402 a 415), la cual declara infundada la demanda, interpuesta por “A” contra el “B”, en el extremo que solicita reposición por despido fraudulento, más el pago de costas y costos del proceso, y **REFORMÁNDOLA**, la declararon FUNDADA en parte la demanda interpuesto por “A” Contra el “B”; sobre Reposición por despido fraudulento y se ordena que la parte demanda reponga al actor, en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar categoría; bajo apercibimiento de aplicar los apremios de ley, más costas y costos del proceso que serán liquidados en ejecución de sentencia.

**2. CONFIRMAR EN PARTE** la sentencia venida en grado, en el extremo que declara infundada la pretensión del despido incausado.

**3. NOTIFICAR a las partes y DEVOLVER** el proceso al Juzgado de origen para los fines de su competencia, consentida o ejecutoriada que fuere la presente. **Juez superior ponente: Señora “C”.**

Ss.            G.S

V.M.           C.C.

**Anexo 2.** Definición y operacionalización de la variable e indicadores.

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple/</b></p>

			<p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple/</b></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. <b>No cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p>
	<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su</p>

			objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple</p>

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

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia de Segunda instancia.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
				1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de

S  
E  
N  
T  
E  
N  
C  
I  
A

CALIDAD DE EXPOSITIVA  
LA  
SENTENCIA

Introducción

resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple  
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. No cumple  
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple  
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple  
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple  
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple  
3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. No cumple  
4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple  
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras,

			ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple
	CONSIDERATIV A	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez</p>

			<p>formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p>

			<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p>

## **ANEXO: 3 Instrumento de Recolección de datos.**

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA**

##### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple.**
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple.**
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple.**
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

## **1.2. Postura de las partes.**

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

- 1.** Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple.**
- 2.** Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
- 3.** Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**
- 4.** Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **No cumple.**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

## **2.2. Motivación del derecho**

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple.**
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple.**
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple.**
4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **No cumple.**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

## **3. PARTE RESOLUTIVA.**

### **2.3. Aplicación del principio de congruencia.**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). **Si cumple.**

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita. Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) **Si cumple.**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

#### **2.4. Descripción de la decisión.**

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

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA.**

##### **1.1. Introducción.**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple.**
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple.**
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple.**
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **No cumple.**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

## 1.2. Postura de las partes.

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA.**

### **2.1. Motivación de los hechos.**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple.**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**
4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

### **2.2. Motivación del derecho.**

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple.**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). **Si cumple.**
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple.**
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple.**
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio en la adhesión o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple.**
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

### **3.2. Descripción de la decisión.**

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

## **ANEXO: 4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN. ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE.**

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
- 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.
- La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
- Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

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

- Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
  - Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
  - 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.*

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

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.

**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.

**Calificación:**

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

**Recomendaciones:**

- Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
- Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 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.
- 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.

El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**

**Calificación aplicable a los parámetros**

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

**Fundamentos:**

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

**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.*

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

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

**Cuadro 3**

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

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

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

**Fundamentos:**

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

- ❖ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive es 10.
- ❖ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ❖ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ❖ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

- [9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta
- [7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta
- [5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana
- [3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja
- [1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

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

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

Se realiza por etapas.

**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
---	-------------	------------------------------	-----------------

Si se cumple 5 de los 5 parámetros	2x 5	1 0	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	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 este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ❖ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ❖ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ❖ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ❖ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de **primera instancia**- tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1).

**Cuadro 5**

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

Dimensión	Sub dimension es	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			<b>X</b>			<b>14</b>	[17 - 20]	Muy alta
								[13 - 16]	Alta
	Nombre de la sub dimensión				<b>X</b>			[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy

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

**Fundamentos:**

- ❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ❖ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ❖ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ❖ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

- ❖ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ❖ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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 ve 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 2.

**PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS**

Se realiza por etapas

**Primera etapa:** con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

**Cuadro 6  
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9- 16]	[17- 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9-10]	Muy alta	30					
		Postura de las partes				X			[7-8]	Alta						
									[5- 6]	Mediana						
									[3- 4]	Baja						
									[1- 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	1	17-14]						Muy alta
							X			13-16]						Alta
		Motivación del derecho				X				[9-12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
										[1- 4]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia		1		3	4	5	9	[9-10]						Muy alta
							X			[7- 8]						Alta
										[5- 6]						Mediana
		Descripción de la decisión						X		[3- 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja

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

#### Fundamentos

- ❖ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ❖ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
  - ⌚ Recoger los datos de los parámetros.
  - ⌚ Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
  - ⌚ Determinar la calidad de las dimensiones.
  - ⌚ 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.

- 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.
- Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 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.
- Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

#### Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30,31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22,23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14,15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 u 8 = Muy baja.

**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 2



	<p>VIA PROCEDIMENTAL: ABREVIADO LABORAL</p> <p>JUEZ : “M”</p> <p>SECRETARIO JUDICIAL: “V”</p> <p>SENTENCIA N° 05-2018-LA</p>	<p><i>proceso, que ha llegado el momento de sentenciar: <b>Si cumple</b></i></p> <p><i>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. <b>Si cumple</b></i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>RESOLUCION NÚMERO OCHO. -</p> <p>Santa Cruz, once de junio</p> <p>Del año dos mil dieciocho. -</p> <p><b>AUTOS Y VISTOS:</b> En Audiencia única de fecha 04 de junio del 2018, presente causa en la que procedió a efectuar la audiencia de Conciliación y Juzgamiento y se señaló fecha para la emisión de fallo y sentencia.</p> <p>I.- ANTECEDENTES:</p> <p>1. Por escrito de fecha 07 de agosto del 2017, “A”, interpone demanda de amparo la misma que dirige en contra de su ex empleador Gerente de Recursos Humanos del “B” de la ciudad de Lima, por haberle despedido fraudulentamente y se ordene el cese inmediato de la vulneración a su derecho al trabajo</p>	<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>No cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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. <b>Si cumple</b></i></p>				<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>							<p style="text-align: center;"><b>9</b></p>

<p>consagrado en el artículo 22 de la Constitución, el principio al debido proceso y el principio de legalidad, y en su oportunidad se sirva dejar sin efecto la carta EF/92.2336 N° 413-2017, de imputación de faltas de fechas de fecha 12 de mayo del 2017, que le fuera notificada el 24 de julio del presente año, y en ejecución de sentencia el Juzgado se sirva ordenar la reincorporación de inmediata a su puesto de trabajo como administrador de la Agencia 3 del “B” del Distrito de Yauyucan, provincia de Santa Cruz, y departamento de Cajamarca, aproximadamente dos años siendo último día de trabajo el 24 de julio del 2017, fecha esta última en que fuera despedido fraudulentamente por la empleadora, imputándole faltas que no obedecen a la verdad de los hechos y a la rectitud de las relaciones laborales además de haberse llevado a cabo un procedimiento de despido irregular, por cuanto este último se ha realizado con defectos sustanciales transgrediendo el debido proceso y el principio de legalidad; b) en más de los treinta años de servicio que ha venido laborando al servicio del “B”, en diferentes agencias, su hoja de servicio se encuentra totalmente limpia, habiendo adoptado un comportamiento adecuado en todos sus actos y cumpliendo fielmente las ordenes de sus superiores, así como con las obligaciones como trabajador justamente por haber destacado en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el desarrollo de sus actividades la institución ha tenido la decisión de promoverlo para asumir el cargo de administrador de la Agencia 3 del Distrito de Yauyucan; c) su empleadora el “B”, le remitió una carta de imputación de faltas EF/92.2336 N° 413-2017, de fecha 12 de mayo del 2017, haciendo valer su derecho de defensa con fecha 30 de mayo del mismo año, en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 10.1.5 de la Directiva del “B” BN-DIR-2300-071-06 régimen disciplinario descargo que fuera presentado del dentro del término legalmente establecido; y luego sorpresivamente con fecha 24 de julio del presente año por mandato superior de la institución y mediante carta EF/92.2336 N° 616-2017, de fecha 12 de julio del 2017, se dispone aplicar la máxima sanción de despido por la presunta comisión de faltas graves, dando por terminada la relación laboral con el “B”; d) en cuanto a los hechos atribuidos como faltas a su persona señala lo siguiente: que conforme es costumbre en el Distrito de Yauyucan la Fiesta patronal y los aniversarios de los centros educativos generalmente llegan las invitaciones a las distintas instituciones del lugar entre ellas el “B” en la persona del recurrente como administrador, para que asista al aniversario del Colegio José Gabriel Condorcanqui para el día 9 de noviembre del 2016, como en efecto ese día ha</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laborado normalmente hasta 12:30 pm y por intervalos de tiempo de aproximadamente de 15 minutos ha salido de la oficina en momento que no había público por atender, para cumplir con la invitación de aniversario y luego a la 1:45 pm se ha retirado de su centro labores para tomar su refrigerio además duchas salidas también las realizaba porque los servicios higiénicos de la Agencia Bancaria no se encontraban operativos, por otro lado cabe señalar que ese día los anteriores ni las posteriores ocasiones no ha habido ninguna queja por parte de los usuarios, con lo que se acredita que ha venido cumpliendo con sus funciones como administrador en forma normal, por ello considero que la sanción que se ha aplicado no le corresponde, en el peor de los casos se deberá aplicar una sanción menos drástica cómo por ejemplo una suspensión sin goce de haber o el descuento respectivo en su haberes.</p> <p>2. Por resolución número uno de fecha veinticuatro de agosto del dos mil diecisiete, se admite a trámite la demanda constitucional de amparo, y se confiere traslado a la parte demandada por el plazo de cinco días a fin de que la absuelva.</p> <p>3. Mediante escrito de folios 113 a 125, la parte demandada “B”, se a persona al presente proceso contesta la demanda y deduce la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>excepción de incompetencia, indicando respecto a la excepción que conforme advertirá este juzgado es un hecho plenamente controvertido la existencia de faltas graves imputables al demandante que determinaron su despido justificado, los mismos que este ignora y cuestiona ampliamente en su demanda, circunstancias para las cuales resulta imprescindible actuación probatoria que el curso de la vía especial propuesta no resulta posible, daba la naturaleza del proceso constitucional, siendo que es pretensión del demandante su reposición derivado de un aparente despido fraudulento advertirá este despacho que con motivo del II Pleno Casatorio Laboral, este tipo de pretensiones se tramitan como proceso abreviado laboral, este tipo de pretensiones se tramitan como proceso abreviado laboral, solicitando que la excepción formulada sea declarada fundada y disponer la anulación del presente proceso. Y en cuanto a la contestación de demandad indica, que está de conformidad con lo establecido en el artículo 53 del Código Procesal Constitucional deberá ser declarada infundada y en base a los fundamentos de hecho y de derecho que ampliamente expone. Posteriormente mediante escrito de fecha 16 de octubre del 2017, de folios 178 a 185, el demandante solicita medida cautelar de innovar dentro de proceso, escritos que mediante resolución</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>número dos de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete de folios 186 a 187, se resuelve tener por apersonado al presente problema cesó a la parte demanda “B”, por deducida al excepción de incompetencia y se ha dispuesto que se forme el cautelar de su propósito y se dé cuenta para resolver y se ha conferido traslado de la excepción deducida la parte demandada.</p> <p>4. Con escrito de fecha 20 de octubre del 2017, el demandante absuelve el traslado de la excepción indicando que dicha excepción debe ser declarada infundada amparándose en el artículo 51 del Código Procesal Constitucional.</p> <p>5. Por escrito de fecha 17 de enero del 2018, el demandante nombra nuevo abogado defensor y en un otrosí digo solicita la reconducción del presente proceso a la vía del proceso abreviado laboral tomando como argumento central el precedente “Elgo Ríos”. Posteriormente el demandante mediante escrito de fecha 16 de marzo del 2018, de folios 294 a 309, adecua demanda y solicita reposición laboral.</p> <p>6. Por resolución número seis de fecha dos de mayo del dos mil dieciocho, se resuelve declarar fundada la excepción de incompetencia, procedente la solicitud de reconducción de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demanda a la vía del proceso abreviado laboral, se admite la demanda reconducida en la vía del proceso abreviado laboral, y señala fecha para la audiencia única. Posteriormente mediante escrito de folios 377 a 388, el demandado “B” contesta la adecuación de demanda conferida traslado solicitando que la misma sea declarada infundada.</p> <p>7. La audiencia única se llevó a cabo el cuatro de junio del 2018, con la concurrencia de las partes procesales expresando su abogado defensor sus alegatos de apertura (exposición oral de las pretensiones y fundamentos fácticos y jurídicos), indicando de igual forma el abogado defensor de la parte demanda sus alegatos de apertura posteriormente, se indicaron los hechos que necesitan y los que no necesitan ser objeto de probanza y finalmente los abogados defensores de la parte demandante y demandada procedieron a emitir sus alegatos finales; reservándose el fallo de la sentencia (ver acta y registro audiovisual obrante en autos). En ese sentido, a continuación, se procede a emitir sentencia, la misma que se sustenta en los siguientes argumentos jurídicos:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



**Cuadro 5.2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cajamarca - Lima. 2021**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. CONSIDERANDOS:</p> <p>PRIMERO: Conforme lo prevé nuestra Constitución Política de 1993 en el inciso quinto del artículo 139°, son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) “La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el título preliminar de la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo, en todo proceso laboral al resolver los conflictos jurídicos, los jueces deben evitar que la desigualdad ente 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</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). 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 examina todos los</i></p>										

	<p>continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.</p> <p>SEGUNDO: Dentro de un proceso laboral, como regla general, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, no obstante, ello, si el caso lo amerita deberán tenerse presente las reglas especiales previstas en el artículo 23° de La Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, cabe precisar, que bien es cierto el derecho de las partes a la tutela jurisdiccional efectiva, derecho de defensa e impugnación quedan plenamente garantizados, deben adecuar su conducta procesal a los principios de veracidad, probidad, lealtad y buena fe en todos sus actos e intervenciones en el proceso y colaborar con la labor de impartición de justicia.</p>	<p>posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple/</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>				X				16	
Motivación del derecho	<p>TERCERO: Conforme al escrito de adecuación de demanda de folios 294 a 309, se tiene que “A”, interpone demanda contra el “B” del Perú-Agencia Chota, a fin de que se ordene a la entidad demandada proceda a reponerlo a su centro de labores atendiendo a que este despacho comprobara que ha sido objeto de un despido incausado; así mismo solicita que se condene a la entidad demandada el pago de costos y costas del proceso, pretensiones que serán desarrolladas a continuación y de conformidad con los hechos necesitados de actividad probatoria.</p> <p>CUARTO: En cuanto al análisis del primer hecho requerido de prueba: Respecto a determinar si la extinción de la relación laboral corresponde a un despido incausado, al respecto en primer lugar se debe se precisar que el actor adquirió el derecho a la protección contra el Despido Arbitrario, fijado por el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por haber superado el periodo de prueba, en cuya situación la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Si cumple</b></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</i></p>									

<p>extinción de su vínculo laboral solo podía sustentarse en una causa justa previsto en la ley. En cuanto al despido incausado y a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución Política del Estado, el Tribunal Constitucional emite sentencia en el expediente N°976-2004-PA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, a través del cual establece reglas aplicadas para proteger adecuadamente a un trabajador contra el despido arbitrario en el terreno procesal: a) El Modelo de protección de eficacia resarcitoria y b) el Modelo de protección de eficacia restitutoria, al cual incorpora una nueva tipología sobre el despido que recibe se clasifica en: A) despido nulo, B) despido incausado y C) Despido Fraudulento. El Tribunal Constitucional, ha establecido que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan a partir de: a) el despido nulo (de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución); b) el despido incausado (aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 caso telefónica, expediente N° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos; c) el despido fraudulento (aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido explícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N°0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002). Respecto a la modalidad de despido incausado, se establece con la sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 11 de julio de 2002,</p>	<p><i>aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple</b>  <b>4.</b> 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> <b>No cumple</b>  <b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>				X						
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>en el caso Telefónica, expediente N°1124-2002-AA/TC, ésta procede cuando: “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.</p> <p>Si bien es cierto que la eficacia restitutoria frente al despido expresada en la reposición, conforme a la regulación legal contenida en el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728°, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL, fue taxativamente establecida sólo para los supuestos de nulidad de despido previstos en su artículo 29°; también es cierto que la protección de los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo y la protección adecuada contra el despido arbitrario, en primer término le ha sido encargado a todo Juez; en éste caso al Juez de Trabajo, como así se desprende del fundamento 20) de la STC emitida en el expediente N° 0206-2005-AA/TC; lo que además fue reiterado y ratificado con el acuerdo adoptado en el Primer Pleno Jurisdiccional realizado por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, al determinar la procedencia de la Reposición de los trabajadores, en la vía ordinaria laboral, además de los casos de nulidad de despido; en los casos de los trabajadores, que fueron pasible de despidos incausado o fraudulento; lo que resulta además compatible con lo previsto en el artículo 22° de la LPCL, que establece que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es Indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>QUINTO: En este proceso el actor pretende que su cese se califique como un despido incausado; en tal sentido que queda claro que el despido incausado como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, solo cabe únicamente cuando no existe una causa justa que justifique el despido; situación que no se da en éste caso, por cuanto si concurre la causa justa del despido, el cual fue inclusive materia de imputación de faltas graves a través de la carta de pre aviso de despido y previo el descargo del actor, fue concluido con la carta de despido que determino la extinción del vínculo laboral; en tal sentido el hecho alegado por el actor de la presunta inobservancia del principio de inmediatez, proporcionalidad y legalidad, no puede con llevar en modo alguno a equiparar el despido como un despido incausado ( en el que no existe causa justa del despido), aunque podría llevar a la calificación a un despido arbitrario, pero de modo alguno al despido incausado; por lo que ésta Judicatura estima que no cabe la configuración del despido incausado y por ende tampoco cabe la reposición a su centro de trabajo del demandante.</p> <p>SEXTO: Respecto a si el despido del actor vulnero el principio de inmediatez; cabe señalar que la implementación del procedimiento formal del despido, por la comisión de faltas graves, supone la necesaria observancia del procedimiento formal del despido previsto en los artículos 31° y 32° de la LPCL; para todo empleador que pretenda imponer la sanción de despido, como una garantía del derecho constitucional del derecho al debido proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejército de su derecho de defensa a través de su descargo; señalando los cargos en forma concreta y precisa a fin de garantizar el ejercicio adecuado del derecho de defensa del trabajador; así como la observancia del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>principio de inmediatez. En el presente caso, el hecho del despido y la observancia del procedimiento formal del despido está acreditado con las documentales que han sido admitidas como medios de prueba consistentes en copia de informe número uno, copia de informe número 002-2016, copia de la carta de imputación EF/92.2336 N°616-2017, copia de escrito de descargo, copia de informe EF/92.2336 N°616-2017, y copia de informe EF/92.2336 N°000175-2017; sin embargo; según el artículo 31° de la LPCL “(...). Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez.”; ello supone pues que el ejercicio de la potestad disciplinaria no está librada a la discrecionalidad indefinida del empleador, sino está sujeto a límites temporales razonables, dentro de los cuales todo empleador debe ejercerlos; de manera que si se transgreden dichos límites, pierde la posibilidad de ejercerlos válidamente; pues surge la presunción del perdón u olvido de la falta cometida; inhabilitándose por ende de modo definitivo la facultad de sancionar dicha falta; tal como así lo estableció el Tribunal Constitucional en los fundamentos 6),8) y 10) de la STC 0543-2007-PA/TC (publicada en el Peruano el 05.DIC.2009); al señalar: “6.- Así, el legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido (...), el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa. Por otro lado, si bien es cierto que el legislador no le ha establecido un plazo determinado es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, y dejar al juzgador, al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia”; “8.- En consecuencia, los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>términos o plazos existentes entre ambas etapas es variado y se dan de acuerdo a la complejidad en la falta cometida, así como de la organización empresarial. Entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico, teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento, tal como ha sido señalado supra”; 10.- De lo dicho hasta acá, se deduce claramente que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas en los fundamentos precedentes”. Que, conforme al criterio jurisdiccional referido, la observancia del principio de inmediatez constituye un requisito esencial, para la validez del procedimiento formal del despido; de manera que su inobservancia determina su validez; lo que con lleva a establecer automáticamente la configuración de la arbitrariedad del despido por la inobservancia de dicho principio.</p> <p>SETIMO: En este caso, todas estas circunstancias, todos estos hechos relatados por la parte demandada al señalar cuál ha sido el procedimiento seguido por esta para poder finalmente determinar que el actor habría incurrido en falta grave, no han sido desvirtuados ni negados en la audiencia única, dado que el actor simplemente se ha limitado a señalar y sostener que se habría afectado o se habría vulnerado el principio de inmediatez al haberle iniciado el procedimiento administrativo luego de seis meses de haberse cometido las presuntas faltas; y que ello se desprende del hecho de haber continuado laborando normalmente, después de ocurrido los hechos que motivaron su despido. Si bien es cierto que la comunicación</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>respecto a la comisión de las presuntas faltas cometidos por el demandante habrían sido comunicadas el día 09 de noviembre del 2016, y el día 10 de noviembre del 2016, recién el administrador de la Agencia del “B” de la ciudad de Chota, se habría constituido al lugar de los hechos, y que desde esa fecha la entidad demandada recién con fecha 12 de mayo del 2017, le imputa la comisión de faltas graves, es decir luego de seis meses; sin embargo, lo que la parte demandante no ha demostrado es que si durante dicho tiempo es decir desde el 09 de noviembre del 2016, hasta el 12 de mayo del 2017, fecha en que se le imputa las faltas la entidad demandada no ha realizado actividad indagatoria respecto a los hechos imputados, pues como lo ha indicado la demandada el “B”, no tiene agencias en todo los departamentos del país en las cuales cuente con oficinas encargadas de determinar la comisión de faltas por parte de sus trabajadores, pues en el caso de autos la agencia en la cual venía laborando el demandante esta dependía de la Agencia de la provincia de Chota y ésta a su vez de la Subgerencia Macro Región IV Trujillo, y esa a su vez de Lima, por tanto se aprecia que existía todo un protocolo que se tenía que seguir a efectos de determinar si el demandante habría o no incurrido en la comisión de los hechos materia de investigación. Pues durante la investigación que habría efectuado la parte demandada, se tiene que con fecha 09 de noviembre del 2016, se recepciona el informe sobre la comisión de faltas por parte del hoy demandante, y con fecha 10 de noviembre del 2016, el demandante responde el interrogatorio respecto a las faltas imputadas, con fecha 10 de noviembre del 2016, el Administrador de la Agencia del “B” de chota, realiza las diligencias con la Agencia del “B” de Yauyucan, respecto a los hechos suscitados el día 9 de noviembre del 2016, luego con fecha 12 de mayo del 2017, se imputa la comisión de faltas graves al hoy demandante, el mismo que mediante</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>escrito de fecha 30 de mayo del 2017, presenta sus descargos ante la Gerente de Recursos Humanos del “B”, y con fecha 12 de julio del 2017, se le impone la sanción de destitución. Sobre la base de estos hechos se aprecia que la investigación formalmente recién ha sido iniciada con fecha de 12 de mayo del 2017, y no como lo pretende hacer ver el demandante que esta habría iniciado el 10 de noviembre del 2016, aunado a ello también se debe tener en cuenta que las instancias administrativas que han intervenido en la fase indagatoria sobre los hechos cometidos por el demandante iniciado desde la intervención de la agencia de Chota la Subgerencia Macro Región Trujillo IV, la gerencia de Recursos Humanos, la Jefatura de la Sección de Administración de Relaciones Laborales y Previsionales. Conforme a lo anterior, se determina entonces es que recién el área de Recursos Humanos inicio la investigación previa requiriendo la formulación de sus descargos pertinentes al actor, quien había emitido un informe escrito el día 30 de mayo del 2017. De lo anterior resulta pues, que no cabe admitir lo alegado por el actor en el sentido de que la sanción por el hecho o falta imputada, debió ser sancionada inmediatamente comunicado el hecho, es decir a partir del 10 de noviembre del 2016; por cuanto a criterio de ésta Judicatura tal simple hecho no permitía razonablemente a la demandada, haber tomado conocimiento cabal de las faltas que había cometido el actor; pues ellas fueron recién determinadas luego de la investigación y como resultado de su descargo formulado; y que el conocimiento del hecho irregular, recién fue puesto en conocimiento del área competente encargada de la aplicación de sanciones, es decir la Oficina de Recursos Humanos, con la comunicación cursada por las dependencias de las Agencias de Chota y Trujillo; de lo que se infiere que resulta razonable que la imputación no haya sido efectuada inmediatamente; dado que recién la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fase del proceso del proceso de cognición o del conocimiento de la existencia de la falta grave por parte del órgano competente para la imposición de la sanción recién fue concluido con posterioridad al 10 de noviembre del 2016; lo que se corrobora con el hecho de la magnitud de la entidad demandada y la cantidad de trabajadores con que cuenta; lo que hace razonable que las acciones de indagación no puedan ser realizadas de modo inmediato; y menos que la sanción también haya sido aplicada inmediateamente, como alega el actor. Así el inicio del proceso volitivo orientado a la imposición de la sanción se realiza en el plazo prudencial de concluidas las investigaciones previas, por ello se cursa la carta de pre aviso de despido en fecha 12 de mayo del 2017, y la carta de despido en fecha 12 de julio del 2017; etapa en la cual se aprecia la observancia clara del principio de inmediatez por parte de la demandada; por lo que ésta Judicatura considera que debe desestimarse la alegación de inobservancia del principio de inmediatez; y por ende concluirse que en el procedimiento de despido aplicado al actor no se vulneró dicho principio.</p> <p>OCTAVO: En cuanto al hecho de que no se ha tenido en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales constituyen garantías del debido proceso sustantivo; que obligan a que las decisiones sancionatorias, aun cuando ellas provengan de los particulares deben estar exentas de arbitrariedad, lo que supone la necesidad de una adecuada correspondencia entre los hechos imputados como falta grave y la sanción a imponerse; de manera que al ser despido la máxima y más grave sanción; deberá requerir necesariamente que el hecho cometido sea realmente grave y de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. La “buena fe labora”, no debe confundirse con el supuesto deber de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“fidelidad” del trabajador hacia el empleador; pues al provenir su exigencia de la ley, reviste un contenido netamente jurídico que comprende tanto el incumplimiento de las prestaciones específicas del trabajador, así como la violación del deber de secreto, dar información falsa (o no dar la información) o la competencia desleal; por ende toda conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones a su cargo, vulnera la buena fe laboral y cuando adquiere ribetes de gravedad merece ser sancionada de modo irremediable con el despido. El deber de buena fe laboral constituye uno de los deberes más trascendentes y relevantes que deben ser observados en el marco de una relación laboral, dado que éste le impone especialmente al trabajador la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar o ejecutar el interés del empleador y para no lesionar derechos ajenos; como así lo definió la Corte Suprema de Justicia en la CASACION LABORAL N° 9483-2012-CUSCO. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, prevista en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, si bien puede ser conceptuada como una de carácter genérico (pues englobaría a todas las demás); sin embargo, en su verdadero alcance, se refiere a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función, puesto, categoría o calificación profesional del trabajador; por ende bajo dicha perspectiva la tipificación del incumplimiento de obligaciones como falta grave en stricto sensu debe ser entendida como aquellos incumplimientos vinculados a los labores específicas o concretas que le corresponde ejecutar al trabajador, excluyéndose por tanto al conjunto</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de aquellas otras obligaciones que impone la relación de trabajo, las cuales quedaran subsumidas en las demás infracciones o falta previstas normativamente; requiriéndose por ende que dichas obligaciones específicas estén preestablecidas de modo fehacientemente y documentado; conforme así también lo ha señalado el Supremo Tribunal Constitucional en numerosas sentencias constitucionales, imponiendo la exigencia de que la falta debe ser precisa y concreta y no genérica, es decir, debe indicarse específicamente cual ha sido la obligaciones laboral incumplida; en forma compatible con las laborales y funciones desarrolladas por el trabajador conforme al contrato de trabajo u otras disposiciones normativas o reglamentarias; de lo que se infiere que dichas obligaciones concretas pueden ser establecidas por el empleador ya sea a través de un reglamento interno de trabajo, en el manual de organización y funciones, en el contrato de trabajo, en el convenio colectivo o en cualquier disposición escrita que emita directamente, en cuyo caso; sólo una vez que individualice la obligaciones concreta incumplida, podrá ser posible verificar si tal incumplimiento supone o no el quebrantamiento de la buena fe laboral.</p> <p>NOVENO: En torno a la falta grave previsto en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL que regula diversos supuestos, solo será materia de análisis el referido al incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del reglamento interno de Trabajo; para cuya configuración se requiere la concurrencia de los elementos objetivos como son la falta de compromiso e identificación con el centro de labores, y el quebrantamiento de principios y valores; conductas que transgreden</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>evidentemente el principio de la buena fe laboral y que toman en irreversible la continuidad de la relación laboral.</p> <p>En el presente caso, se le imputó al actor, la comisión de las faltas graves previstas en los incisos a) del artículo 25° de la LPCL, sustentado en los hechos siguientes:</p> <p>a) Abandono de Agencia 3 Yauyucan, suspensión intempestiva de funciones como administrador durante horario de trabajo y sin autorización.</p> <p>b) Ingerir bebidas alcohólicas durante el horario laboral y encontrarse en estado de ebriedad.</p> <p>c) Falta de comportamiento adecuado en la agencia y falta de atención a clientes.</p> <p>d) Uso de celular en agencia.</p> <p>Dichas imputaciones fueron absueltas en la carta de descargos de fecha 30 de mayo del 2017, sustentada en los siguientes hechos:</p> <p>a) Que, el día nueve de noviembre del 2016, al recibir una invitación de la institución Educativo, acudí a su local donde se desarrollaba la ceremonia por su aniversario, pues una costumbre en el distrito de Yauyucan, que ante una celebración se suelen invitar a diferentes autoridades y trabajadores de diferentes instituciones pues se trata de un distrito muy pequeño, y es de su agrado contar con la presencia de las autoridades y servidores de las instituciones existentes como la policía “B”.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>b) Luego de la ceremonia correspondiente hubo brindis en el mismo local permaneciendo en dicho lugar por algún momento.</p> <p>c) Su intención ha sido dar presencia a su institución en este acontecimiento social que es muy importante en las costumbres del lugar, pues no ha sido su intención evadir su responsabilidad o incumplir con sus deberes funcionales o ausentarse injustificadamente para realizar asuntos personales como se ha interpretado en los informes correspondientes a los que obviamente no cuestiona, pues entiende que es el deber del funcionario, pero que las cosas se dieron tal como las memorias.</p> <p>d) Es cierto que ha participado del brindis, pero no ha llegado a extremos de ebriedad, pues culminó con las operaciones propias de su función y cerraron la agencia sin novedad, es decir que la institución no sufrió perjuicio alguno tal como se determinó con la inspección realizada por el administrador de la Agencia 2 de Chota.</p> <p>e) El suscrito tiene más de treinta años al servicio de esta institución, prácticamente una vida entregada al trabajo cotidiano y que lo viene haciendo con cariño y responsabilidad desde su ingreso, pasando por diferentes áreas, y por los lugares más alejados en esta jurisdicción, hasta que se le ha dado la oportunidad de ocupar la Administración de la Agencia 2 de Yauyucan, en donde no ha habido ninguna situación irregular durante los dos años de trabajo en dicho lugar, al margen de este episodio del día 9 de noviembre del 2016, que reconoce que ha sido un error involuntario, pues jamás ha sido su intención sustraerse de sus responsabilidades, por el contrario siempre</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ha tratado de ser diligente en su trabajo, razón por la cual es que se mantiene por más de treinta años sin que haya cometido falta grave.</p> <p>Si bien en el desarrollo de la audiencia de única, el abogado defensor del demandante no ha negado la comisión de tales faltas; sin embargo, ha cuestionado que la sanción de destitución es desproporcional a las faltas cometidas. No obstante, ello de las pruebas aportadas al presente proceso se aprecia que las faltas imputadas al demandante y por las cuales se le despidió se encuentran plenamente justificadas y acreditadas; por lo que esta Judicatura concluye igualmente que las faltas graves se han acreditado objetivamente.</p> <p>DECIMO: En cuanto al segundo hecho necesitado de actividad probatoria consistente en determinar si procede o no la reposición del actor en la agencia 3 de Yauyucan, al respecto se tiene que estándose determinando que las faltas graves imputadas al demandante se encuentran debidamente tipificadas y justificadas no existe reposición que ordenar por ende la demanda deviene en infundada también respecto a este extremo.</p> <p>DECIMO PRIMERO: En cuanto a la pretensión de pago de costas y costos del proceso, al respecto se tiene que las cosas y costos del proceso, conforme al artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados; sin embargo, sí deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, debiendo además precisarse su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. Que, en el presente caso, el demandante tiene la condición de parte vencida y además quedó demostrado en autos que el actor actuó con inobservancia de sus</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>funciones e inobservancia de sus deberes; circunstancia que excluya la posibilidad de exonerando del pago de las costas y costos del proceso; por lo que debe imponérsele el pago dichos conceptos, los que deben liquidarse en ejecución de sentencia; tomándose adicionalmente la conducta que asuma el actor, a partir de ésta sentencia, los recursos impugnativos que interponga y el resultado de los mismos.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca -Lima

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

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

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta y la claridad; mientras que 1: razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no se encontró. Asimismo, en la **motivación del derecho se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos:** razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; y la claridad; mientras que 1: Las razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

**Cuadro 5.3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01 Distrito Judicial de Cajamarca - Lima. 2021**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p><b>ción del Principio de Congruencia</b></p> <p>III.- DECISIÓN:</p> <p>Por las razones expuestas el Juez del Juzgado Mixto de Santa Cruz, Administrando Justicia a Nombre de la Nación: RESUELVE:</p> <p>1.- DECLARAR INFUNDADA en todos sus extremos, la demanda, interpuesta por “A”, contra “B”, sobre despido incausado, más al pago de costas y costos del proceso.</p> <p>2.- DISPONER que los autos sean archivados definitivamente, una vez quede consentida o ejecutoriada la presente sentencia.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y</p>											

	3.- IMPONER al demandante del pago de las costas y costos del proceso.	considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b> 5. Evidencia claridad ( <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i> ). <b>Si cumple</b>					X						
Descripción de la decisión		1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b> 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b> 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>No cumple.</b> 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b> 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i> . <b>Si cumple.</b>				X						9	

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca - Lima.

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

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), y la claridad; mientras que 1: evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación) no se encontró.

**Cuadro 5.4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cajamarca - Lima. 2021**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver: Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar: No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del</i></p>											
	Sala Mixta Descentralizada Permanente de Chota												
	EXPEDIENTE : 0084-2017-0611-JM-LA-01												
	DEMANDANTE : “B”					X							
	DEMANDADO : “B”												
MATERIA : REPOSICIÓN												8	

	<p>PROCEDENCIA : JUZGADO MIXTO DE SANTA CRUZ</p> <p>SENTENCIA DE VISTA N°276-2018-LABORAL</p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE. -</p> <p>Chota, doce de octubre del año dos mil dieciocho</p> <p>I. VISTOS:</p> <p>Es de conocimiento de este Colegiado el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la Sentencia N° 05-2018-LA contenida en la resolución número 08 de fecha 11 de junio de 2018, que resuelve declarar infundada la demanda en todos sus extremos, interpuesta por “A” contra el “B”, sobre despido incausado, más el pago de costas y costos del proceso, con lo demás que contiene.</p> <p>La apelación del demandante se sustenta en lo siguiente:</p> <p>(i) El A quo ha errado al establecer que no estaríamos ante un despido incausado, debido a que hace una interpretación incorrecta respecto a esta tipología del despido laboral, y en todo caso, de concluir así, no debió analizar la vulneración de los</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></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. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>							

<p>principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, y declarar improcedente la demanda por falta de conexión lógica entre los hechos y petitorio. Agrega que, el despido puede ser causado e incausado; el primero, se producirá cuando se exprese causa justa, legalmente contemplada en ley; y la segunda, cuando no se exprese cansa justa alguna.</p> <p>(ii) Por otro lado, la sentencia señala que resulta razonable el plazo de seis meses que el empleador se tomó para cursar la carta de imputación d cargos al demandado, dado que el “B” tiene una estructura compleja a nivel nacional y que su organismo sancionador se encuentra en la ciudad de Lima, sin embargo, para el apelante no es justificado dicho tiempo para imputar faltas al demandante sobre hechos que no son complejos; más aún cuando dichas faltas fueron aceptadas y reconocidas por el actor.</p> <p>(iii) Señala que el Aquo ha vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad al confirmar el despido que es la sanción más drástica, sin tener en cuenta los antecedentes del trabajador, sus años de servicio y si esta conducta disfuncional fue realizada con intención de causar perjuicio a su representada u obtener una ventaja personal; cabe agregar que, al actor se le atribuyó faltas leves, contempladas en el artículo 37° del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Reglamento Interno de Trabajo del “B”, cuya sanción sugieren una amonestación o suspensión, pero en ningún caso el despido; que sólo se da por la comisión de faltas graves, tal como lo ha establecido el artículo 38° del acostado cuerpo legal.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca - Lima.

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

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, **la postura de las partes se encontró 4 de los 5 parámetros previstos:** evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y la claridad; mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontró.

**Cuadro 5.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cajamarca - Lima. 2021**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]							
Motivación de los hechos	<p>II. MOTIVACIÓN:</p> <p>El principio de doble instancia, debido proceso y motivación de resoluciones judiciales:</p> <p>1. El Tribunal Constitución ha señalado que: “Con relación al contenido del derecho a la pluralidad de la instancia, este Colegiado tiene establecido que se trata de un derecho fundamental que tiene por objeto garantizar que las personas, naturales o jurídicas, que participen en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal”; sin embargo debe tenerse en cuenta que la extensión de los poderes de la instancia de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). 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 examina todos los</i></p>																	

	<p>alzada está presidida por un postulado que limite el conocimiento del superior, recogido históricamente en el aforismo tantum appellatun, quantum devolutum; "... de manera que, el Colegiado deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho y sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación, de lo contrario podría incurrir en los vicios de incongruencia...". Excepcionalmente, de advertirse irregularidades en la tramitación del proceso, aun cuando éstas no hayan sido invocadas en la apelación, es facultad del Colegiado que absuelve el grado pronunciarse al respecto, tal como lo señala el último párrafo del artículo 176° del Código Procesal Civil, ello en salvaguarda del Debido Proceso.</p> <p>2. Ahora, respecto al Debido Proceso, regulado por el numeral 3) del artículo 139 de nuestra Constitución Política, se ha indicado que "...su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos". Por lo que siendo así, se debe tener en cuenta que "La contravención de la norma que garantiza el derecho a un debido proceso se configura cuando en el desarrollo del mismo, no se respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara transgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales". Este principio derecho también cuenta con aplicación directa en los procedimientos administrativos,</p>	<p>posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia 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. <b>Si cumple</b></p>					X					
Motivación del derecho	<p>2. Ahora, respecto al Debido Proceso, regulado por el numeral 3) del artículo 139 de nuestra Constitución Política, se ha indicado que "...su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos". Por lo que siendo así, se debe tener en cuenta que "La contravención de la norma que garantiza el derecho a un debido proceso se configura cuando en el desarrollo del mismo, no se respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara transgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales". Este principio derecho también cuenta con aplicación directa en los procedimientos administrativos,</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</p>										

<p>siendo el Tribunal Constitucional quien ha tenido oportunidad de establecer (...) en más de una oportunidad que el derecho al debido proceso previsto en el artículo 139.3° de la Constitución Política del Perú, aplicable no solo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos (...) el fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si esta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional.”</p> <p>3. De otro lado, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional ha señalado que “... el derecho a la motivación de las resoluciones comporta de manera general una exigencia en sentido de que los fundamentos que sustenta la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, precisándose además que por este principio...” el Juzgador debe exponer las consideraciones que sustentan de la subsunción de los hechos a los supuestos hipotéticos de la normas jurídicas emitiendo pronunciamiento jurisdiccional de manera clara y congruente al resolver la controversia jurídica, con sujeción a la Constitución y a la ley, respecto de lo que es la materia en controversia y que son expuestos</p>	<p><i>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p><b>4.</b> 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).Si cumple.</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X					20
--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

por las partes procesales ...” en suma ”...es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que se proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

#### **Sobre el despido Incausado y el Despido Fraudulento**

4. El derecho al trabajo se encuentra reconocido el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, que señala: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar y medio de realización de una persona”; sobre el cual el Supremo Intérprete ha precisado que “implica dos aspectos”: El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Asimismo, el artículo 27° señala que: “ La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”; hace frente a estos actos desmedidos y desproporcionados que muchas veces incurren los empleadores en perjuicio del trabajador, quienes basados en interés unilaterales toman la decisión de despedir al trabajador imputándoles la comisión de faltas graves; que si bien, pueden haberse dado, el despido no es la única vía para dar por concluido el vínculo laboral; para llegar a ello como última ratio ñ, es preciso hacer una recuento objetivo y razonable del trabajador.

5. Asimismo , se debe señalar que el despido es la extinción del vínculo laboral que se produce por voluntad unilaterales del empleador, exista o no causa justificada y presente las siguientes características: a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del

<p>trabajador es innecesaria e irrelevante, b) Es un acto constitutivo, por cuánto el empleador no se limita a proponer el despido, sino que él realiza directamente, c) Es un acto recepticio, porque su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.</p> <p><b>6.</b> Bajo estas referencias conceptuales, advertimos que uno de los argumentos de apelación de la sentencia está referida al tipo de despido que se habría configurado en el caso del demandante, quien al adecuar su demanda mediante escrito de fecha 16 de marzo de dos mil dieciocho , solicita su reposición por haberse configurado un despido incausado, empero, la parte demandada al contestar la demanda, absuelve bajo el esquema de un despido fraudulento; finalmente el A quo, bajo las consideraciones expuestas resuelve que dicho despido no es incausado, dejando la salvedad que podría llevar la calificación de un despido arbitrario (léase la parte final del quinto considerando de la sentencia). Entonces, al ser materia de apelación este extremo, corresponde determinar si al A quo determinó e interpretó correctamente dichas modalidades de terminación del vínculo laboral en la sentencia venida en grado.</p> <p><b>7.</b> Al respecto indicaremos que el despido incausado se configura cuando se remueve a un trabajador, ya sea de manera verbal o escrita, de un centro de labores, sin expresarles causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique. Cabe precisar que es la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad y, por consiguiente, el</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>despido carece de efecto legal, cuando se produce una violación de los derechos fundamentales de la persona reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a la promoción, defensa y protección de derechos humanos, Este tiene dos supuestos:</p> <p>a. Desnaturalización y/o simulación contractual: Ello se da en los despidos encubiertos que mayormente surgen de los vencimientos de contratos de locación de obra o servicios, o aquellos contratos de trabajo sujetos a modalidad que encubren relaciones laborales de carácter permanente; jugando un rol importante el principio de primacía de la realidad.</p> <p>b. Suspensión desproporcionada e indefinida de labores: Al respecto se dice que, supeditar el Ejercicios como es del derecho al trabajo de los trabajadores a un plazo indefinido y desproporcionado, bajo la excusa de la suspensión unilateral de labores prevista por el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, configura en los hechos, un n despido incausado si no existe asidero legal que ampare dicho acero.</p> <p>8. En cuanto al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional, en el caso Eusebio Llanos Huasco (Expediente N° 976-2001-AA/TC) ha señalado en su fundamento 15 que: “Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falso o imaginarios o, asimismo se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, es este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N°628-2001-AAITC) o mediante la “fabricación de pruebas”. En estos supuestos, al no existir realmente causa justa despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo.”</p> <p>9. En el caso en concreta, el A quo luego de analizar los medios probatorios, determina que los hechos materia de dilucidación no se encontrarían dentro de los supuestos del despido incausado; posición que resulta coherente con lo concebido jurídicamente como despido incausado, ya que este tipo de despido alude a la inexistencia de causa alguna en el corte del vínculo laboral; lo que no sucede en el caso de análisis, donde si hay hechos investigados e incluso aceptados por el demandante, quedando fuera de discusión su existencia y la imputación respectiva, siendo el punto en controversia la graduación severa que se le ha asignado a dichas inconductas funcionales imputadas al demandante; aspecto que en modo alguno transforma su pretensión a una de despido incausado.</p> <p>10. Ahora, el demandante al apelar sobre este extremo, insisten la configuración de un despido incausado mas no de un despido fraudulento porque ha reconocido la inconducta funcional a nivel administrativo y a nivel judicial, y por tanto dicho despido es sin causa justa. Sin embargo, debemos precisar que la acepción “despido sin causa justa” o también conocida como “despido arbitrario”, es una</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>figura jurídica de carácter genérico no sólo aplicable al despido incausado sino también al fraudulento y nulo. Por tanto, el demandante confunde dicha acepción como exclusiva para el despido incausado, cuando la causa justa también puede analizarse en un despido fraudulento, a fin de establecer si dicho es justificado o no.</p> <p>11. Por tanto, este Colegiado considera que lo resuelto por el A quo en este extremo resulta conforme a las normas laborales y los hechos acaecidos, siendo posible analizar si dicho despido tuvo causa justa bajo el espectro del despido fraudulento, que el A quo implícitamente lo invoca; y por ello, a fin de atender la pretensión y no dejarla incontestada por un tema netamente y razonabilidad y lo dispuesto en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad Laboral (LPCL).</p> <p>12. Es así que de los autos se advierte que mediante la carta N° EF/92.2336 N° 413-2017 de fecha 12 de mayo de 2017, obrante de folios 03 a 11 se le imputa claras graves laborales tipificadas en el inciso a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, referidas al incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, inobservancia del Reglamento Interno del Trabajo y de las demás disposiciones indicadas en dicha carta que han sustentado su investigación, siendo éstas inconductas imputadas, las siguientes: “ Inconductas ocurridas el 09.11.2016: 1. Abandono de Agencia 3 Yauyucán, suspensión intempestiva de funciones como administrador durante horario de trabajo y sin autorización; 2. Ingerir bebidas alcohólicas durante el horario laboral y encontrarse en estado de ebriedad; 3. Falta de comportamiento adecuado en la agencia y falta de atención a los clientes; 4. Uso de celular en la Agencia; Inconductas ocurridas el 10.11.2016: 1.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Exposición de la Agencia a alto riesgo”. Por su parte el demandante al tomar conocimiento de la misma, efectúa su descargo conforme a lo advertido en el documento obrante de folios 12 a 14, en la que acepta los hechos más no las apreciaciones que se han efectuado sobre las mismas, solicitando que para efectos de tomar una decisión se tenga presente el tiempo que viene laborando, su sujeción a las órdenes de sus superiores, precisando que es la primera vez que se ve involucrado en este tipo de hechos y que tampoco se perjudicó económicamente a la entidad demanda. Pese a ello, mediante carta N° EF/92.2336 N° 616-2017, de fecha 12 de julio de 2017, folios 15 a 22 vuelta, se le comunica su despido y da por terminada su relación laboral por haber incurrido en faltas graves tipificadas por el inciso a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>13. Sobre las faltas imputadas, se aprecia que las mismas estarían tipificadas en el artículo 37° de su Reglamento Interno de Trabajo; y son las siguientes a) Negligencia en el trabajo, suspensión intempestiva por atender temas ajenos a la Institución como disminución intencional en el cumplimiento del Trabajo; b) No guardar debida conducta durante la jornada de trabajo; c) Falta de respeto entre compañeros superior jerárquico, visitantes o clientes; d) Estar en estado visible de embriaguez o en uso de sustancias alucinógenas; y e) Actos contrarios al orden público que generan desconcierto, disturbios contra la moral ética y buenas costumbres. Revisado el Reglamento Interno de Trabajo del “B” (RIT), obrante de folios 217 a 292, de cuya lectura se aprecia que regula entre otros aspectos el régimen disciplinario y causales del despido de sus trabajadores; y centrándonos en ello, se aprecia que el referido artículo 37° hace un listado numerus apertus de las faltas laborales que originan la aplicación de medidas disciplinarias (mas no</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de sanción de despido) evidenciándose que las mismas están fuera de las causales de las causas justas de despido regulados en el artículo 38° que señala aquellas: “a. La comisión de faltas grave; b. La condena penal por delito doloso; c. La inhabilitación del trabajador”. Asimismo, a continuación, en el artículo 39° dicho reglamento establece cuales conductas “se consideran faltas graves como causales justas de despido, mas no limitativas”.</p> <p>14. Entonces bajo este escenario, conforme a la conductas imputadas, están no tienen la calidad de falta grave, cuya tipificación y regulación está dada por el mismo RIT del “B”, lo que en todo caso debe ser determinada y aplicarse una medida disciplinaria distinta al despido; y que al aplicarse como tal contraviene lo previsto en los incisos a), e) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que ha definido a la falta grave como aquella “infracción cometida por el trabajador contra los deberes esencial que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral Literales que prescriben, para el caso concreto, lo siguiente:</p> <p>“a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, (...), la inobservancia del reglamento interno de trabajo (...).”</p> <p>“e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo las influencias de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterado cuando por la naturaleza de la función o del trabajador revista excepcional gravedad (...).”</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendarios o más de quince en un periodo de ciento ochenta días calendarios, (...)"</p> <p>15. Asimismo, la entidad demandada, también refiere, que con el actuar del demandante de ha vulnerado los incisos c), h), p), q) y s) del artículo 23° del RIT del Banco, debido a que con fecha 09 de noviembre, durante su horario de trabajo, habría incurrido en todas estas faltas grave que se le atribuyen, por consiguiente, el despido estaría justificado a acordé a la normatividad vigente, ya que ha contravenido la buena fe laboral.</p> <p>16. La falta por quebrantamiento de la buena fe laboral se genera en mérito a qué la buena fe no opera únicamente para sustentar el incumplimiento de obligaciones derivadas de la prestación laboral; sino también respecto de otras obligaciones que, sin atender directamente a la satisfacción de dicha prestación, se consideran exigible al trabajador, y en virtud del estrecho nexo que el contrato laboral crea entre el empleador y el trabajador. La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 419-2014-Ayacucho, publicada en el mes de abril del 2015, ha precisado: "(...) En efecto, se debe considerar que primero, no todo incumplimiento laboral supone falta grave, en tanto el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, exige como elemento típico de ducha inconducta, que revista gravedad; segundo, porque en el contexto factual señalado en las instancias de mérito, no se distingue una conducta dolosa intencionada de aquella que pudiese entrañar un dolo bueno, en el sentido de tener la creencia que al proceder de la manera</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que lo hizo, aún en contra de las reglas impuestas, lograba subsanar los yerros en qué pudiese haber incurrido en su actuar (...)".</p> <p>17. En este sentido, de los descargos efectuados por el accionante, de fecha 30 de mayo de 2017 y de los informes emitidos por la Sub Gerencia de Banca de Servicio de la Macro región IV Trujillo, mediante escrito de Fecha 12 de mayo de 2017, obrante de folios 03 a 11 , así como la Gerencia de Banca de Servicios, mediante escrito de fecha 12 de julio de 2017, obrante de folios 15 a 22; se aprecia, que en ningún extremo la demandada ha hecho referencia alguna, ni menos acreditado, que el accionante haya cometido las faltas que se le imputan de manera intencional; es más, los anotados órganos optan por calificar las faltas cometidas por el actor dentro de los supuestos contenidos en el artículo 37° del RIT, ergo, faltas menos graves ya que las faltas graves tienen su propia regulación en el artículo 39° de la misma RIT; y dada su naturaleza traen consigo ya sea la amonestación o suspensión, más no el despido; porque, para llegar a este extremo se debe tomar desayuno en cuenta lo establecido por la Casación Laboral N° 7394-2015-Arequipa, al cual en su fundamento décimo cuarto señala que: "En lo concerniente a la comprobación de la falta grave, debe tenerse en cuenta que si bien se ha conferido al empleador la posibilidad de aplicar diversas medidas disciplinarias al trabajador que haya cometido una falta laboral; empero, para que esta sanción sea válida requiere su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, evitando que las faltas imputadas supongan un quebrantamiento hostil o que hayan Sido inexistentes".</p> <p>Sobre la negligencia en el trabajo, suspensión intempestiva por atender temas ajenos a la Institución.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>18. Sobre dicha causal, se advierte de autos, que el demandante acepta haberse ausentado de su centro de labores; indicando que lo hizo a causa de una invitación que recibió por parte de una Institución Educativa por motivo de su aniversario, que no lo hizo con la intención de evadir su responsabilidad e incumplir con sus deberes funcionales o ausentarse injustificadamente. Al respecto, si bien es cierto, que hubo una negligencia en sus labores y la suspensión intempestiva; también es cierto que según señala el demandante acudió a dicho evento por efecto de una invitación protocolar cuya manifestación se traduce en el documento obrante a folios 32 de autos dónde el Coordinador Administrativo del Colegio Secundario “ José Gabriel Condorcanqui” le remite al demandante en su calidad de Administrador del “B” Yauyucán a fin que concurra en los días de festividad programados para los días 8, 9, 10 de noviembre de 2016; que si bien no lo informó a su superior jerárquico, esta falta no redundará en una sanción de naturaleza gravosa, asimismo, recuérdese que no es el único personal encargado de dicha Agencia, sino además hay un Cajero quien es el encargado directo de la atención a los clientes del Banco.</p> <p>19. Por otro lado, debemos tomar en cuenta que el actor ha sido amonestado o sancionado por conducta parecida por tanto esta causal que se le imputa no ha sido reiterativa; por tanto no puede ser calificado como grave; para tal efecto corresponde traer a colación la Casación Laboral N° 7394-2015-Arequipa, que en su fundamento séptimo señala: “(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en tiempo si se configura la gravedad (...)”. En este sentido, también ha establecido la Casación Laboral N° 14714-2015-Ica, en el fundamento 4.5 que señala: “para la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>configuración de la falta laboral por inasistencia injustificada se requiere que el trabajador haya el ánimo de infringir dicha disposición, por lo que si existiera una justificación razonable para la inasistencia, no existiría una falta laboral. Así, tal como lo ha sostiene Alonso García: “La justificación impide de todo punto conceptualizar las faltas de inasistencia o puntualidad como causa de despido, por justificación habrá de entender, a nuestro juicio, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impidan asistir al trabajo o hacerlo puntualmente”. Por consiguiente, se concluye que el actor aun cuando no tuviera un motivo justificante que lo llevo a ausentarse de su centro labores, está no reviste de la gravedad imputada.</p> <p>No guarda debida conducta durante la jornada de trabajo; faltando así el respecto a sus compañeros, visitantes o clientes.</p> <p>20. Al respecto el demandante ha señalado que nunca actúa con agresividad a sus compañeros de trabajo, ni mucho menos golpea los bienes de la agencia (impresora), como hace alusión la Entidad demanda; lo que se evidencia es que el demandante trata de acomodar dicha impresora, a fin de seguir prestando su servicio con normalidad a las personas que están en ventanilla; y de haberse dado estas conducta contrarias a sus deberes funcionales en contra o en perjuicio de los clientes, éstos, hubiesen presentado o dejado constancia en el libro de reclamos. Sobre este punto, cabe resaltar que la armonía laboral es un elemento importante a fin de lograr los objetivos de la empresa, siendo por ello exigir a los trabajadores un comportamiento adecuado basado en respeto a la integridad personal e integridad patrimonial, por ello su incumplimiento deviene en una falta laboral, sin embargo, esta podría</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sugerir la configuración de una falta grave siempre que la reiteración o la comisión de un delito doloso a través de dicho comportamiento único comprometa la vida de algún compañero de labor o las instalaciones del Banco, circunstancias que tampoco se advierte.</p> <p>21. Ahora, es evidente que frente a la posición del demandante, se halla la posición de la parte demandada que sustenta dicha imputación por el contenido de los videos de seguridad puestos en la Agencia del Banco, sin embargo, aun cuando haya existido dicho hechos que a criterio de la demandada hay agresión contra el Cajero y agresión contra un bien de la entidad estás no podrían sustentar un despido por causa justa en tanto no está tipificado dichos actos como falta grave.</p> <p>El haber ingerido licor dentro de un horario de trabajo</p> <p>22. Sobre este extremo, para un mejor entendimiento, según la Real Academia de la Lengua Española, la embriaguez es “La perturbación pasajero producida por la ingesta excesiva de bebidas alcohólicas”; asimismo, para que se configure la falta grave normada en el inciso e) del artículo 25° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es necesario señalar lo establecido en la Casación Laboral N°8581-2016-Moquegua, que en su fundamento séptimo afirma: “La falta grave, citada en la premisa, contiene dos supuesto: a) consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacciones, y b) no requiere que exista reiterando, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor”. Sobre el particular, se debe expresar, que nuestra legislación laboral no solo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ha previsto que se configura falta grave, cuando exista concurrencia del trabajador en estado de embriaguez; sino también ha puesto énfasis respecto a la naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajador, pues, no es equiparable, por ejemplo: el estado de embriaguez de un secretario administrativo a la de un soldador o chofer, pues, por la naturaleza de las funciones, de estos últimos cargos señalados, el ejercicio del mismo, puede ocasionar un accidente de trabajo, pudiendo afectar al trabajador mismo o terceras personas. En este sentido, para imputar al trabajador la falta grave, comprendida en el anotado artículo, le corresponde al empleador establecer en cuál de los dos supuestos contemplados en la norma se ha incurrido. En el caso que nos ocupa, estaríamos dentro del supuesto de un personal administrativo, el incumplimiento no revestiría gravedad en tanto para que ocurra ello, se debía realizar el procedimiento establecido en el inciso e) del artículo 39° del RIT del banco que establece: “se consideran faltas graves como causales justas de despido, más no limitativas: (...) e. La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo que desempeñe revista excepcional gravedad. La Autoridad Policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la que hará constar en el atestado respectivo, la negativa del trabajador de someterse a la prueba correspondiente se considerara como reconocimiento de dicho estado” (negrilla y subrayado nuestro), por tanto era la empleadora quién estaba en la obligación de realizar dicho procedimiento a fin de establecer la gravedad, de la falta y en todo caso disponer su despido por dicha causa, lo que no se hizo sino más bien, se ha partido de sospechas de embriaguez evidente sustentados en dichos de terceras personas, cuando el demandante</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>confirme a sus descargos acepta haber ingerido licor en mínima cantidad, producto de una invitación al aniversario del Colegio Secundario de Yauyucán; empero, juega haber estado embriagado, ya que realizó sus funciones con normalidad. Por tanto, la empleadora no ha tipificado plenamente el nivel de embriaguez en la que habría estado el demandante o reiteración de la misma, a fin de darle la connotación de grave, así como tampoco hay constancia del procedimiento dispuesto por la misma entidad a fin de concurrir con personal policial a fin de constatar dicho estado previo dosaje etílico a fin configurar una falta grave.</p> <p>23. En ese orden de ideas y actuados, el resultado de un procedimiento sancionador debe ser acorde con los principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, principios que serán desarrollados a continuación, a fin de proporcionar a un mayor entendimiento a las partes procesales:</p> <p>Principio de inmediatez en la relación laboral.</p> <p>24. En merito este principio, un empleador no puede despedir a su trabajador, sin antes haber seguido un procedimiento previo de despido, consistente en imputar al trabajador, por escrito, la presunta falta cometida, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Incluso el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y beneficios que le corresponde, ello de conformidad con lo establecido por el artículo 31° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Criterio que también es sostenido en las sentencias del Tribunal Constitucional</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>N°3893-2004-AA/TC, que han interpretado el principio de inmediatez, para el caso de despido, como: “La obligación que tiene el empleador de imputar a su trabajador la falta cometida en el plazo más inmediato posible”.</p> <p>25. Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 543-2007-PA/TC, sostiene que este tiene dos etapas definidas a saber, el proceso de cognición y la toma de decisión. La primera está conformada por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa primero tomar conocimiento a través de los órganos que dispone la empresa. La segunda, se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido.</p> <p>26. Por tanto, en el caso que nos ocupa, se advierte que la entidad, ha contravenido este principio, pues de la revisión de autos se advierte, que los hechos ocurrieron el 09 de noviembre de 2016, y el “B” tomó conocimiento de los mismo, al día siguiente, esto es el 10 de noviembre, puesto que el administrador de la ciudad de Chota le comunica al Jefe de la Macro Región Trujillo de la ocurrencia de los hechos con los medios de prueba, declaración del vigilante y de los demás trabajadores; sin embargo, transcurridos seis meses, la Gerencia de Recursos Humanos emite la Carta N° EF/92.2336 N° 413-2017, de fecha 12 de mayo de 2017 ( folios 03 a 11), dónde pone a conocimiento al demandante de los hechos imputados y que las mismas constituyen faltas graves; pese a que de su reglamento interno dichas conductas que se le imputan se registran como leves o por lo menos, valga la redundancia menos graves; las mismas que son merecedoras de una sanción de suspensión o amonestación más no con el despido;</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>advertiéndose, de esta manera que desde la comisión de los hechos hasta la carta de despido han transcurrido más de seis meses, por lo que se evidencia claramente la vulneración de este principio, puesto que no se trataba de un caso complejo, y mucho menos que la entidad demandada haya realizado investigaciones que justifiquen el exceso de tiempo, a fin de proceder a sancionar al demandante.</p> <p>Principio de tipicidad.</p> <p>27. Sobre este punto, resulta necesario hacer mención a la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°678-2014-PA-TC, en cuyo fundamento diez señala que: “El principio de taxatividad o de tipicidad representa una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal”.</p> <p>28. En ese orden de ideas, si bien es cierto que los incisos a),e) y h) del artículo 25° del Decreto Supremo N°03-97-TR; empero, los incisos c), g),h),j) y n) del artículo 37°, del Reglamento Interno de dicha Institución Bancaria, constituyen faltas leves; susceptibles de ser sancionadas como ya se dijo anteriormente ya sea con la suspensión o amonestación, más aún, si en la comisión de los hechos que es materia de análisis, no habría existido mala fe por parte del accionante; por cuanto, han sido reconocidas todas las faltas obrante en autos; y por tanto, debió ser sancionado únicamente con una sanción administrativa menor a la impuesta. Por consiguiente, la Entidad emplazada ha</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vulnerado el principio de tipicidad, debido a que la misma entidad las ha reconocido y tipificado como faltas leves.</p> <p>Principios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>29. Analizando la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria empleada (prohibición de exceso), debemos discernir que, si bien es cierto que, provocar un perjuicio económico a la empleadora por no observar una conducta negligente constituye una falta sancionable; también lo es que, para aplicar la máxima sanción disciplinaria (despido), la empleadora debe evaluar los antecedentes del trabajador, los años de servicio, y determinar si la conducta disfuncional se cometió con la intención de causar un perjuicio a su empleador u obtener una ventaja personal o fue una negligencia involuntaria”. Criterio que ha sido reafirmado por la Casación Laboral N° 7394-2015-Arequipa, donde en su fundamento octavo señala que: “La graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, así tenemos que esta graduación permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrario de trabajo, a partir de ello conviene tener en cuenta que “(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador.” (Énfasis agregado). Entre los diversos elementos debe considerarse que se tiene en cuenta: “(...) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad, los elementos que caracterizan el</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incumplimiento imputado al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador al momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.” (Énfasis agregado). Teniendo en cuenta todos estos elementos y haciendo una valoración conjunta de los mismos, se podrá tener un juicio pleno del incumplimiento del trabajador y a partir de allí el órgano judicial aceptará la procedencia del despido en aquellos casos en que la gravedad de los hechos sea suficientemente relevante como para estimar adecuada la imposición de una sanción.</p> <p>30. Por tanto, en el caso materia de análisis, se advierte que la entidad demandada ha sancionado desproporcionadamente al trabajador demandante por las conductas imputadas imponiéndole el despido, debido a que no ha hecho una valoración conjunta de los elementos que preceden; puesto que, no ha tomado en cuenta la antigüedad del accionante, es decir que viene laborando por un periodo de 30 años, sin que anteriormente haya tenido problemas de esta índole; aunado a ello, en autos no figura ningún examen de dosaje etílico, que acredite que el demandante ha estado en estado de ebriedad que configure gravedad; además se deberá tener presente que el accionar del demandante, no ha sido reiterativo, y si bien en la fecha del 09 de noviembre de 2016, pudo haberse dado el caso, de haber libado licor; sin embargo, ello no fue en exceso por lo menos en el proceso no hay mayor prueba que indique un índice mayor al aceptado por el demandante debido a que no le impidió desarrollar sus actividades con normalidad; asimismo, de los actuados, se puede colegir que el actuar del demandante no causó ningún</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>perjuicio económico al “B”; pues, si nos basamos en lo afirmado por la entidad demanda, de que la ausencia del trabajador de su centro de labores pudo haber significado pérdidas económicas, debido a que pudo ser objeto de un robo; esto sería caer en conjeturas o posibilidades, por cuanto un supuesto robo puede darse ya sea con la presencia o no del trabajador; por lo tanto, la decisión de la entidad demandada, resulta ser irracional y desproporcional, conforme así se hace notar en la venida en grado, la cual debe ser revocada.</p> <p>31. Sin embargo, este Colegiado precisa, que con ello no se pretende brindar protección absoluta al demandante o declarar su absolución respecto de lo imputado, en este caso al trabajador, dejando en completa indefensión o vulnerabilidad a la entidad demandada; sino que por el contrario, se le impone al Banco demandado conduzca sus actuaciones y emita sus decisiones conforme a las reglas laborales y sus propias reglas internas conforme a las consideraciones precedentes e imponga la medida disciplinaria correspondiente que sea congruente, racional y proporcional a los hechos imputados, previo análisis de los elementos en mención, dejándose a salvo el derecho de la entidad demandada, para que, de darse el caso, aplique una sanción menos grave al despido, por haber sido descartada al caso concreto en el presente proceso.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°, del Distrito Judicial de Cajamarca.

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

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

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

**Cuadro 5.6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cajamarca - Lima. 2021**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<p><b>Calificación del Principio de Congruencia</b></p> <p>IV. DECISION:</p> <p>Por las consideraciones expuestas, analizando los hechos con las reglas de la sana crítica, y de conformidad con las normas antes señaladas, la SALA MIXTA DESCENTRALIZADA DE CHOTA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA, RESUELVE:</p> <p>1. REVOCAR EN PARTE la sentencia N° 005-2018-LA, contenida en la resolución N° 08, de fecha 11 de junio de 2018 (de folios 402 a 415), la cual declara infundada la demanda, interpuesta por “A” contra el “B”, en el extremo que solicita reposición por despido fraudulento, más el pago de costas y costos del proceso, y REFORMÁNDOLA, la</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p>											

	<p>declararon FUNDADA en parte la demanda interpuesto por “A” Contra el “B”; sobre Reposición por despido fraudulento y se ordena que la parte demanda reponga al actor, en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar categoría; bajo apercibimiento de aplicar los apremios de ley, más costas y costos del proceso que serán liquidados en ejecución de sentencia.</p>	<p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). <b>Si cumple.</b></p>					X					
<p style="text-align: center;"><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>2. CONFIRMAR EN PARTE la sentencia venida en grado, en el extremo que declara infundada la pretensión del despido incausado.</p> <p>3. NOTIFICAR a las partes y DEVOLVER el proceso al Juzgado de origen para los fines de su competencia, consentida o ejecutoriada que fuere la presente. Juez superior ponente: Señora “C”.</p> <p>Ss.</p> <p>V.M.</p> <p>G.S.</p> <p>C.C.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. <b>Si cumple</b></p>					X					10

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca - Lima.

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

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y la Claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso ( o la exoneración), y la claridad.

## **ANEXO 6: DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre sobre Reposición por Despido Fraudulento, en el Expediente N° 00084-2017-0-0611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cajamarca – Lima, 2021 en el cual han intervenido en primera instancia el Juzgado Mixto de Santa Cruz de Cajamarca y en segunda instancia la Sala Mixta Descentralizada Permanente de Chota de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

Como autor declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual y tengo conocimiento de los alcances del principio de reserva y respeto de la dignidad humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que: Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso cumpliendo con mi compromiso ético, al considerarse un trabajo netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, Julio de 2021.

-----  
**Miguel Eduard Canales Flores**  
**DNI N° 21810509**

## ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2021								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre-informe de Investigación.											X					
12	Redacción del informe final												X				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en Eventos científicos														X		
15	Redacción de artículo científico																X

## ANEXO 8: PRESUPUESTO

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	0.50	200	100.00
• Fotocopias	0.10	200	20.00
• Empastado	60.00	02	120.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)		500	15.00
• Lapiceros	1.50	02	3.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	100.0 0		100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	5.00	10	50.00
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			<b>408.00</b>
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	10.00	20	200.00
• Búsqueda de información en base de datos	40.00	2	80.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
<b>Sub total</b>			
<b>Total, de presupuesto no desembolsable</b>			
<b>Total (S/.)</b>			<b>1,148.00</b>

(\*) Se pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del proyecto.