



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DE LAS CASACIONES SOBRE EL
DELITO DE INFRACCIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO
EN EL PERÚ 2015-2021.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y
CIENCIA POLÍTICA**

AUTOR

DE LA CRUZ CARPIO, JOSEPH FLAUBERT

ORCID: 0000-0003-3341-4800

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

LIMA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

De la cruz Carpio, Joseph Flaubert

ORCID: 0000-0003-3341-4800

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

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

JURADO

Dr. Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mgtr. Conga Soto, Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. Ramos Herrera, Walter
Presidente

Mgtr. Canga Soto, Arturo
Miembro

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz
Miembro

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto
Asesor

DEDICATORIA

Para mi familia; mi padre Julian, mi madre Cesarina y mi hermana Gabriela por su paciencia, compromiso y apoyo incondicional en mi desarrollo profesional.

Para mi hermano Mihaly, por darle las fuerzas a mis padres y ayudarlos a superar cada obstáculo en la vida, gracias. Siempre te tendré presente mi querido hermano mayor.

A mis docentes, por su excelente vocación y sabiduría compartida en nuestras aulas, día tras día durante estos años.

AGRADECIMIENTO

Dios, por bendecir mis días y guiarme sabiamente en todas mis decisiones, sin él no lo hubiera logrado.

A mis asesores, que a lo largo de estos años me compartieron su conocimiento y experiencia profesional, reflejándolos en este trabajo de investigación.

A mis padres Cesarina y Julian por ser un ejemplo como personas y profesionales, gracias a ellos soy una persona con valores sólidos.

Para mi casa de estudios ULADECH Católica que me vio crecer como estudiantes obteniendo conocimientos excepcionales en las aulas de esta prestigiosa institución.

RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo general, determinar las características sobre el delito de la infracción del derecho de trabajo enfocado en las casaciones que se llevaron a cabo en el Perú desde el 2015-2021. El objetivo fue determinar las características dentro del proceso de estudio basándonos en el desarrollo del delito de la infracción del derecho de trabajo, para el empleado y el empleador, su estudio de las razones de dicho incumplimiento enfocado a las casaciones. El alcance del estudio es descriptivo con lo que se pretende describir y llegar a determinar los factores dentro del delito de la infracción del derecho de trabajo, lo que el estudio a su vez, alcanza un nivel profundo al tema de la investigación. La muestra no probabilística fue concluida en base a las cinco casaciones y al conocimiento de la investigación correspondiente del tema, en la recolección de datos se llegó a utilizar las observaciones y el análisis del contenido de las casaciones lo cual también ayudo para el instrumento de guía de observación. Los resultados fueron contundentes y revelaron que se llegó a cumplir con los plazos establecidos de los actos procesales. Se concluye que los resultados que se obtuvieron y que, si revelan el proceso en estudio, porque se enfoca en los análisis realizados a las casaciones del delito de la infracción del derecho de trabajo en el Perú desde el año 2015-2021, se llega al contexto del incumplimiento dentro del derecho de trabajo tanto del empleado como del empleador, todo esto genera grandes aportes a la investigación.

Palabras clave: cualitativo, probabilística y retrospectivo.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: The crime of infringement of the labor law focused on the cassations that were carried out in Peru from 2015-2021. The objective was to determine the characteristics within the study process based on the development of the crime of infringement of labor law, for the employee and the employer, their study of the reasons for said non-compliance focused on cassations. The scope of the study is descriptive with what is intended to describe and determine the factors within the crime of infringement of labor law, which in turn, reaches a deep level to the subject of the investigation. The non-probabilistic sample was concluded based on the five matching and the knowledge of the corresponding research on the subject, in the data collection the observations and the analysis of the content of the matching were used, which also helped for the guiding instrument. observational. The results were conclusive and revealed that the established deadlines for the procedural acts were met. It is concluded that the results that were obtained and that, if they reveal the process under study, because it focuses on the analyzes carried out to the cassations of the crime of infringement of the labor law in Peru from the year 2015-2021, the context of non-compliance within the labor law of both the employee and the employer, all this generates great contributions to the investigation.

Keywords: qualitative, probabilistic and retrospective.

CONTENIDO

	Pag.
Título.....	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador y asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Contenido.....	viii
Índice de gráficos, tablas y cuadros	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas de la investigación	11
2.1.1. La pretensión.....	11
2.2.2. El derecho de trabajo.....	12
2.2.3. El contrato de trabajo	13
2.2.4. La prueba.....	15
2.2.5. El debido proceso	16
2.2.6. Las resoluciones	17
2.2.7. Estructura de las resoluciones	18
2.2.8. Bases teóricas sustantivas de la investigación	18
2.2.9. Causales de despido	19
2.2.10. Tipos de despido	19
2.2.11. Despido arbitrario o incausado.....	20
2.2.12. Regulación del despido arbitrario	20
2.2.13. La reposición.....	20
2.2.14. La falta grave.....	21

2.2.15. Jurisprudencia	21
2.2.16. Marco conceptual	22
2.3. Hipótesis	23
2.4. Variables	23
III. METODOLOGÍA	24
3.1. El tipo y nivel de la investigación	24
3.2. Diseño de la investigación	25
3.3. Población y muestra	26
3.4. Definición y operacionalización de la variable e investigadores	26
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	27
3.6. Plan de análisis	28
3.7. Matriz de consistencia	28
3.8. Principios éticos.....	30
IV. RESULTADOS	31
4.1. Resultados.....	31
4.2. Análisis de resultados	33
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
5.1. Conclusiones.....	34
5.2. Recomendación	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

Cuadro 1. Definición y Operacionalización de la variable en estudio.....	27
Cuadro 2. Matriz de Consistencia.....	29
Cuadro 3. Resultado 1 (Ob. Esp.1.) Control o cumplimiento de plazos.....	31
Cuadro 4. Resultado 2 (Ob.Esp.2.) Claridad en las resoluciones	32

I. INTRODUCCIÓN

En este presente trabajo de estudio está dirigido al análisis de las casaciones sobre el delito de infracción del Derecho de Trabajo, cabe indicar que, para ello he tenido en cuenta la realidad judicial de algunos contextos del extranjero y también del Perú. Se justifica porqué profundiza el estudio de situaciones en las casaciones judiciales sobre infracción de derecho de trabajo; así mismo como fuente de consulta para otros estudios de derecho con el fin de obtener información en el campo del derecho procesal constitucional. También se justifica porque los resultados de la investigación sirven para que los operadores que se encargan de justificar lleguen a mejorar la calidad de sus decisiones judiciales, teniendo en cuenta que dicho documento llega a personas, muchas veces con escasos conocimientos de redacción e interpretación normativa.

Por esta razón el trabajo que desarrolle tiene contenido el cual se puede entender de una manera clara, ya que viéndolo de otro punto de vista el delito de infracciones del derecho de trabajo, se puede tomar de la manera en la que un trabajador confunde sus derechos y conlleva a generar una infracción, lo cual perjudica al trabajador y por una parte al empleador. Por toda esta información recopilada se tiene que entender la problemática que existe dentro de los casos sobre el delito de infracción del derecho de trabajo, para que de esta manera se hagan valer los derechos de los trabajadores y empleadores.

El presente trabajo de investigación está dirigido e indica la caracterización del delito de la infracción del derecho de trabajo en el Perú del 2015-2021.

1.1. Planeamiento de la investigación

En la presente investigación hablamos sobre el incumplimiento o delito de la infracción del derecho de trabajo y de las obligaciones a cargo tanto del trabajador como del empleador, lo cual se llega a interpretar en una petición instantánea por parte de las autoridades que frente a los hechos que ven diariamente pueden trastocar el orden jurídico y social, por lo que suele ocurrir desanimo por parte de las víctimas de distintos actos, como también suele ocurrir en la sociedad donde vemos que el sistemas de justicia percibe, por lo que se llega a decir que es corrupto.

1.1.1. Caracterización de problema de investigación

Se puede definir que la búsqueda de conocimientos sobre todas las características de un proceso judicial que es específico, es un motivo para poder observar desde el punto de vista del contexto temporal y también especial porque llega a resaltar, ya que si hablamos en términos reales un proceso está formado por un producto que se da por parte del hombre, por lo que esta obra según el Estado.

A nivel internacional

Respecto al sistemas jurídicos español se enfoca con el pasar de los años en una veracidad imparcial pero cuestionada. Según (Gutiérrez López, 2016) el sistema judicial español es objeto de severas críticas, que lo califican de ineficiente y tardío. Un gran sector social y profesional de la Administración de Justicia considera que la falta de medios es la causa de su mal funcionamiento, y reclaman mayor inversión, porque, teóricamente, ello conllevaría la mejora de un servicio público que se considera esencial para lograr la seguridad jurídica que cualquier país necesita, y que se alcanza con una Justicia eficiente. Por esta razón el sistema jurídico español se cuestiona hasta en estos tiempos siendo un

país de primer mundo. Por lo tanto, estaríamos ante un enfoque judicial muy distinto que dentro de su margen y de la inversión para mejorar el sistema, podría darse un cambio.

Con respecto a lo cuestionado del sistema de justicia español, al tener y contar con doctrinas que se podrían establecer de forma parcial, se enfocan también de forma imparcial según (Vásquez Cueto, 2016) señala:

Si se atiende al hecho de que desde hace ya algunos años existe consenso social e, incluso, de los propios partidos políticos que han gobernado nuestro país durante los últimos 35 años, en reconocer que el funcionamiento de la Justicia en España no es ejemplar y puede mejorarse, se han diagnosticado los problemas y se pueden identificar las reformas necesarias para resolverlos, como se deduce del Pacto para la reforma de Justicia que el 28 de mayo de 2001 firmaron el gobierno de la nación, el PP y el PSOE, parece una obviedad que el provea es real y no una invención interesada.

A nivel nacional:

Podemos darnos cuenta que la crisis enfocada en los sistemas más importantes dentro de Estado Peruano genera preocupación y controversias, por eso según (Bermúdez Valdivia) señala:

La crisis de la Administración de justicia es una expresión de la crisis estructural por la que atraviesa nuestro Estado Peruano. Es la expresión de la incapacidad del Estado para poner las cosas en orden y encausar la vida del país dentro de un legítimo marco conceptual que satisfaga las nuevas aspiraciones nacionales. Podemos afirmar que nuestro Estado, a lo largo de su vida

Republicana, no ha sido capaz de propiciar una integración y desarrollo nacionales. Para el ciudadano común, tanto el Estado como sus instituciones resultan inalcanzables y su posibilidad de acceso probablemente solo será a través de autoridades de nivel subordinado.

En base a lo afirmado (Millas, 2012) señala:

La seguridad jurídica requiere la existencia de al menos dos condiciones. Por un lado, requiere un cierto saber o certeza de que hay normas que establecen determinadas pautas de conducta de manera impersonal y objetiva y que dichas normas son generalmente respetadas. Por otro lado, requiere una cierta expectativa o confianza de que tales normas tendrán una continua y prolongada vigencia. Se trata de una expectativa o confianza que se basa en la posibilidad de anticipar lo que probablemente ocurrirá en virtud del estado actual de las cosas.

A nivel local:

Con respecto al facto de la justicia peruana muchos doctrinarios encuentran irrelevancia en muchos factores de justicia, según (Ortiz Sánchez, 2017) señala:

La salud de la justicia no solo depende de la idoneidad técnica y del dominio del lenguaje especializado de quienes la imparten, sino también de su legitimidad expresiva y argumentativa. Si el medio, por dar un ejemplo. Legitima su ciencia recuperando la salud del enfermo, el juez necesita de la mayor aceptación de su discurso por las partes del proceso y del conjunto social para impulsar significativamente la legitimidad de su función. Por esta necesaria proximidad del lenguaje natural al jurídico, y al judicial en particular, se ha llegado

incluso a poner en duda la existencia y singularidad de un lenguaje técnico en el mundo del derecho.

Por lo tanto, se tendría que llegar a una investigación doctrinal, de esta manera se pueda considerar puntos específicos para mejorar el sistema de justicia peruano.

Según la declaración jurada de bienes y rentas que los funcionarios y servidores públicos, que señala la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por este, deben hacer al tomar posesión de sus cargos, durante su ejercicio y al cesar en los mismo la respectiva publicación se llegara a realizar en el diario oficial en la forma y condiciones que señala la ley.

1.1.2. Enunciado del problema de investigación

¿Cuál es la caracterización de las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú 2015-2021?

Para llegar a resolver el problema de nuestra investigación se trazarán los siguientes objetivos

1.2. Objetivo de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar las caracterizaciones de las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú 2015-2021.

1.2.2. Objetivos específicos

Para poder alcanzar los objetivos generales, los objetivos específicos tienen que ser:

- Identificar todas las características de las dos casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo.
- Determinar todas las características de las dos casaciones concluidos sobre el delito de infracción del derecho de trabajo.

1.3. Justificación de la investigación

Este trabajo de investigación se justifica, porque llegara al punto de estudio del tema, que es muy importante desde el punto de vista social.

Muchos especialistas en la materia afirman que el problema por parte es hacer vida en común, también se tiene que dar el enfoque que proporcione al legislador y que este pueda dar una sentencia justa según la legislación peruana.

Podemos definir que la actividad sistemática que se da entre el investigador y el fenómeno de estudio (el proceso judicial); y que gracias a dicha experiencia por parte del legislador, se llega a facilitar los derechos, los cuales son sustantivos y que se aplican al proceso, todo esto ayudara en gran parte a la investigación y recolección de todos los datos, para que de esta manera se pueda interpretar resultados positivos y así se llegue a aplicar una revisión referida a la constante de la literatura general con un recurso que es necesario identificar todas las características dentro del proceso judicial.

Si se trata del análisis del proceso judicial, estos ayudaran a facilitar que el trabajo se consolide y de esta manera se resuelvan criterios controversiales.

Para el estudiante, se le permitirá el fortalecimiento de su formación de investigación, también mejorará su capacidad tanto de interpretar la lectura como analizar cada hallazgo y por último facilitará su formación a nivel profesional.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

(Almada Lima, 2016) En Barcelona llego a presentar su investigación titulada “*La protección del derecho al trabajo*” y al culminar llego a formular las siguientes conclusiones:

En el análisis histórico se buscó la protección de las relaciones de trabajo. También incluso se dio la posibilidad de crear un “mercado de trabajo” lo cual se piensa que pondrá fin a la pobreza de ese entonces extrema, esto por medio de los cortes que se dieron de las ayudas públicas en su salario según la ley en ese entonces Speenhamland, b) Después de la Segunda Guerra Mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo. La labor de esta Organización no solo era jurídica, también era política en punto de vista relacionado con la economía-social, la idea que se tenía de esto era mejorar el nivel de vida de las personas, c) al terminar la crisis económica de los años 70 y después de la reestructuración productiva se dieron cambios en las relaciones de trabajo, de la manera en la que se veía afectada la protección jurídica, esto llego a que el nuevo modelo de la economía, neoliberal, tomara impulso. Las exigencias del nuevo mercado globalizado no solo llego a transformar el mundo del trabajo si no también el constitucionalismo, d) si se ve de un punto de vista ideológico-simbólico, la reestructuración de un capital se llega a realizar, de una manera dominante, por medio de coordenadas neoliberales. En este nuevo mercado se ve desde el punto de vista neutro y autónomo de la política. Por otro lado, si se sigue una línea nueva ya por Polanyi, se podría constatar que las decisiones políticas e

institucionales les permiten acceder a los nuevos procesos que regulan el mercado en un sentido privatizador.

(Ponticelli, 2008) En Estados Unidos se llegó a presentar la revista que tiene como título “*El perfil laboral de los Estados Unidos (EE. UU)*” y al término de la revista nos hace saber tu opinión:

“El perfil de los Estados Unidos (*EE. UU*) hace conocer detalladamente información de las leyes, instituciones y prácticas laborales estadounidenses y otras cuestiones afines. Se afirma que el perfil se termina distribuyendo por medio de funcionarios del Gobierno de los Estados Unidos quienes se encargan de tratar cuestiones laborales nacionales cuando representan a su país en el extranjero. También se hace conocer, por medio de los funcionarios del ámbito laboral de las distintas embajadas de los Estados Unidos en todo el mundo a instituciones e individuos en sus países anfitriones. Estos también incluyen legislación laboral estadounidense, como estudiantes y por último académicos, para que de esta manera se dé fin a la investigación. Todo lo que es relacionado a lo laboral se le llega a facilitar a muchos visitantes que vienen de otros países, a quienes expertos del departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés) ofrecen una orientación sobre legislación laboral”

A nivel nacional:

(Boza Pró, 2014) En su investigación titulada “*Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*” al culminar llegó a la siguiente conclusión:

“Durante los dos siglos de historia el Derecho del Trabajo se ha estado forjando como una disciplina autónoma, por la cual se regula las prestaciones subordinadas del

servicio del trabajador, durante la historia se podría decir, que es relativamente corta, ya que dentro de todo esto tomamos en cuenta las transformaciones que se ha dado en las disciplinas durante todo este tiempo.

“Se podría decir que tomo un crecimiento y un desarrollo rápido, aunque con mucho esfuerzo para que se pueda dar la desigualdad que existen en las partes del trabajo y de esta manera se pueda garantizar la libertad, por medio de la imposición de estándares mínimos legales, también de la normativa autónoma convencional, lo que se pudo lograr a través de la actuación de los sindicatos”.

Pero el cambio más radical por el cual ha pasado el Derecho del Trabajo en estas últimas décadas hasta el punto de nuestra actual de la globalización de la economía, parece poco a poco marcar, para muchos, el declive y el desmantelamiento progresivo de un dicho modelo que aún puede considerarse como garantista.

(Pasco Cosmópolis) Nos dice que como, la infracción se podría comprender por medio del concepto de “información falsa”, esto se daría mediante el documento apócrifo ya que lo que lo que informa es falso, por otro lado, si dentro de un sistema que tenga rigidez numérica es mucho más conveniente llegar a que se realice la tipificación directa y también podría darse la expresa. No se podría lograr que se agoten todo el repertorio de las posibles faltas, ya que siempre se darán riesgos de omisión. Podemos decir que todo el criterio social y cada uno de los principios morales no llegan a ser constante, lo cual tiene que soportar la embestida tanto de todo el tiempo que pueda transcurrir como el de todas las costumbres que pueda haber.

A nivel local:

El delito de la infracción del derecho de trabajo según la CAS. Laboral N° 12126-2016

Lima, nos dice:

“El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.

Lo que el incumplimiento señalado da pase a la infracción que comete en este caso el empleado por lo que se entiende dentro de la CAS. N° 12126-2016 Lima, que:

“La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la autoridad administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuera el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constancia de estos hechos , debiendo individualizarse en la acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; a partir de lo anotado, resulta permitente precisar que si bien dicho dispositivo prevé una serie de conductas que pueden tipificarse como faltas graves”.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.1.1. La pretensión

2.2.1.1. Concepto

Según (Gozaini, 1996) “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”.

Lo que nos dice (Guimaraes, 2004) es que:

La posición subjetiva de poder exigir de otra alguna prestación positiva o negativa. Es la “facultad jurídica de exigir”, que se dirige hacia alguien para que cumpla el deber jurídico, porque toda pretensión tiene por finalidad la satisfacción, ella es el medio para el fin, y el fin es realizado por el destinatario. Significa reclamar, impulsar, con la finalidad de que el obligado cumpla, operar hacia fuera para que el obligado sea riguroso.

2.2.1.2. Clases de pretensión

La pretensión se enfoca en el sentido del acto jurídica que realiza un sujeto que exige algo pero que tenga calidad de acto justiciable, en pocas palabras relevancia jurídica.

- a) Pretensión material.** Para (Monroy Gálvez, 2004) enfocado al tema nos dice: Al ser abstracto, el derecho de acción carece de exigencia material, es solo un impulso de exigir tutela jurisdiccional al Estado. Sin embargo, realizamos tal actividad cuando tenemos una exigencia material y concreta respecto de otra persona, es decir, cuando tenemos un interés que es resistido por otra. Esta aptitud de exigir algo a otra persona se denomina pretensión material. La pretensión material no

necesariamente es el punto de partida de un proceso, puede ocurrir que la ser exigido su cumplimiento esta asea satisfecha con lo que el conflicto no se habrá producido.

b) Pretensión procesal. La pretensión procesal, fue un tema desarrollado por el español Guasp, el deja claro que es una declaración de voluntad por lo que es necesario una actuación por parte del órgano jurisdiccional que esta tiene que estar vinculado a la persona determinada que a la vez sea distinta del autor que de la declaración.

2.2.2. El derecho de trabajo

2.2.2.1. Concepto

Es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente (Cabanellas, 1997).

El derecho del trabajo es la disciplina que estudia las relaciones jurídicas de los trabajadores con los empresarios provenientes de trabajo, requiriéndose que la prestación, la relación laboral se trate específicamente de un trabajo personal, libre, voluntario, de ajenidad y dependencia (Anacleto, 2015).

2.2.2.2. Características

- a) Es autónomo.
- b) Es dinámico.

c) Es de gran fuerza expansiva.

d) Es imperativo.

2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.3.1. Concepto

El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra (Anacleto, 2015).

“Es un acuerdo de voluntades entre trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados préstamos para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes” (Toyama, 2011).

2.2.3.2. Elementos

(Anacleto, 2015) afirma que existen tres elementos que son los relevantes en el contrato de trabajo:

- a) **La prestación personal de los servicios:** por medio del contrato, los servicios que el trabajador brinda y debe cumplir de forma personal, por esa razón es que se considera de un carácter personalísimo por lo cual tiene la obligación el trabajador.
- b) **La subordinación:** el trabajador al prestar sus servicios bajo la supervisión del empleador, este tiene el conocimiento sobre las normas o reglamentos de las labores, se encarga de las ordenes las cuales las tiene que ejecutar y en caso no se

cumpla llegar a sancionar disciplinariamente, pero tiene haber razonabilidad y fundamentos para ello.

- c) **La remuneración:** viene a ser el ingreso que recibe el trabajador por el servicio realizado, esto puede percibirse por dinero, ya sea la forma o denominación que tenga, este tiene que contar con la libre disposición de ambos.

2.2.3.3. Fuentes del derecho de trabajo

Podemos decir que las fuentes dentro del derecho del trabajo participan de las estructuras, los problemas y también las cuestiones básicas de las ramas del derecho, por lo tanto, es primordial ir a la teoría general de las fuentes, dentro del derecho constitucional y aparte del derecho civil, ya que estas determinan con un carácter general a estructuras de las fuentes del derecho dentro del ordenamiento jurídico, estos criterios son válidos porque se extienden a todas las ramas o disciplinas.

Cabe indicar que dentro de la clasificación o cuadro de fuentes del derecho del trabajo se consideran a las fuentes estatales que incluyen la Constitución, la ley y el reglamento; las fuentes extra estatales (supranacionales e internacionales), entre las que se consideran las fuentes provenientes de las entidades y organismos de derecho internacional como la organización internacional de trabajo (OIT), unión europea (UE), y las fuentes de origen profesionales, entre las que se encuentran el convenio colectivo (Anacleto, 2015).

“Las fuentes del derecho del trabajo son aquellas donde la normatividad recurre para cautelar la legalidad, siendo estas de índole nacional e internacional del cual el Perú es parte en cuanto a materia laboral”.

2.2.4. La prueba

2.2.4.1. Concepto

Según (Ferrer Beltrán, 2016) nos dice:

“La valoración de la prueba son los criterios de la verdad y probabilidad que la jurisprudencia, los plenos supremos y nacionales han establecido de modo uniforme y reiterado en la valoración probatoria de casos comunes, los cuales permiten que el juicio probatorio se predecible y transparente.”

Podemos decir que se necesita establecer un umbral o estándar a partir del cual aceptáramos una hipótesis como probada, o también definir que los estándares probatorios no son sino las expectativas en los jueces, al analizar y estimar las pruebas para casos tipo, cuyos resultados son los esperados por los justiciables (Ferrer Beltrán, 2016).

2.2.4.2. Medios probatorios

Estas son pruebas documentales que tienen que aportar cada una de las partes.

2.2.4.2.1. Documento

Es la prueba o testimonio material de un hecho o acto que una persona física o jurídica, una institución, asociación, etc., que puede ser carácter público o privado, realizan como consecuencia del ejercicio de sus actividades y funciones y que podrá ser plasmado en una unidad de información que observe cualquier soporte, papel, cinta, disco magnético, película y fotografía, con el objeto de preservarlo en el tiempo en caso de necesitarlo para presentarlo como prueba, recuerdo o legado a alguien (Ucha, 2008).

2.2.4.2.2. Tipos de documentos

Según los artículos 235 y 236 del C.P.C hay dos tipos de documentos que se distinguen, público y privados.

1. Públicos:

- a) El que por ende entrega un funcionario público mediante el uso de sus acciones.
- b) Los que, entre el notario público, ya que sean documentos como escrituras, públicas y otros.

2. Privadas:

Son todas aquellas que no llegan a cumplir todas las caracterizaciones que se da en los documentos públicos.

2.2.5. El debido proceso

2.2.5.1. Concepto

El debido proceso es un derecho fundamental contentivo de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancial sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del estado social, democrático y de derecho (Agudelo Ramírez, 2005).

2.2.5.2. Elementos

1. El derecho a la defensa
2. El derecho al juez natural
3. La garantía de presunción de inocencia
4. El derecho a ser asistido por un traductor o interprete

5. El derecho a un proceso publico
6. El derecho a la conclusión del proceso dentro de un plazo razonable
7. El derecho a recurrir
8. El derecho a la legalidad de la prueba
9. El derecho a la igualdad procesal de las partes

2.2.6. Las resoluciones

2.2.6.1. Concepto

La resolución judicial, se considera un dictamen que emite un tribunal para que de esta manera se dé el cumplimiento de una medida o también para resolver alguna petición de las partes intervinientes dentro de un litigio. Dentro de un marco de un proceso judicial, la resolución puede llegar a funcionar como una acción de desarrollo, también podría ser una orden o alguna conclusión.

Si queremos que una resolución judicial llegue a ser válida, se tiene que respetar ciertos requisitos a la vez cuestiones formales. Normalmente, se incluye en las resoluciones tanto el lugar como la fecha de emisión, los nombres y también las firmas de los jueces quienes emiten el desarrollo en base a la decisión.

2.2.6.2. Clases

Según la norma del Código Procesal Civil, hay tres clases de resoluciones los cuales son:

- a) El decreto: son las resoluciones que se dan por medio de una tramitación, del tipo de desarrollo procedimental.
- b) El auto: se encarga de adoptar las decisiones que trabaja en base al fondo.

- c) La sentencia: aquí se nota la diferencia del auto, ya que aquí si se evidencia sobre el pronunciamiento del fondo, en caso se den excepciones como tener las normas glosadas.

2.2.7. Estructura de las resoluciones

Actualmente como se menciona sobre las resoluciones judiciales, estos se entienden como documentos la cual está conformada por tres partes específicas que dan sustento a este documento los cuales son:

- a) Parte expositiva. - aquí se enfoca en cómo va el proceso y se busca el problema el cual se debatirá.
- b) Parte considerativa. - aquí se interpreta y analiza el problema.
- c) Parte resolutive. - en la que se da una decisión.

2.2.8. Bases teóricas sustantivas de la investigación

2.2.8.1. El despido

2.2.8.1.1. Concepto

El despido es el acto unilateral, constitutivo por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica de trabajo, se trata pues de un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada que produce la extinción ad futurum del contrato del empresario (Anacleto, 2015).

Despido como género, que abarca distintas manifestaciones o modalidades, se ha venido defendiendo también, una concepción restrictiva del término que hace coincidir el concepto de despido con el del despido disciplinario (Martín, 2008).

El contrato de trabajo se extingue por el despido, siendo este un efecto inmediato para que exista la ruptura laboral entre empresario y trabajador (González, 2010).

La expresión despido no debe entenderse constreñida, en principio, al que tuviera origen disciplinario, ya que su significado también comprende por lo general cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al trabajador, aun cuando estuviera fundado en causa ajena a su incumplimiento contractual, grave y culpable (González, 2010).

2.2.9. Causales de despido

Según lo que nos dice (Anacleto, 2015) preceptúa que el empresario solo puede extinguir válida y procedentemente el contrato basándose en algunas de las causas a la que se refiere los cuatro grandes grupos de despido:

- El despido por incumplimiento grave y culpable del trabajador (despidos disciplinarios).
- El despido por circunstancias objetivas (efectos no culpables de aptitud del trabajador y necesidades de funcionamiento de la empresa).
- El despido colectivo (se enfoca en las causas económicas, técnicas de organización o de producción).
- El despido pro fuerza mayor.

2.2.10. Tipos de despido

En la legislación peruana se encuentran regulados los tipos de despido, siendo estos: despidos por causa justa, despido arbitrario, indirecto u hostilización del empleador y despido nulo (Anacleto, 2015).

2.2.11. Despido arbitrario o incausado

2.2.11.1. Concepto

El despido arbitrario se da con el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin dar razón a una causa justa que este tipificado en la ley, para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos y para ello tiene un plazo de treinta días desde que se produjo el despido.

2.2.12. Regulación del despido arbitrario

Ante un despido arbitrario existirá la indemnización. Los indicadores tomados pueden ser: cuando la causa de despido no está en la norma, cuando para determinar el despido, el empleador no cumple formalidades; cuando la falta no era tan grave y se demuestra ante los tribunales esa situación. La indemnización equivale a una remuneración y medida mensual por cada año de servicio con un máximo de doce remuneraciones (Toyama, 2009).

2.2.13. La reposición

2.2.13.1. Concepto

La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en un pronunciamiento emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo. Esta figura no solo se agota en el buscar la restitución del vínculo laboral cual fuere “suspendido”, sino en el pago de las remuneraciones devengadas por el periodo durante el cual el trabajador no percibió remuneración alguna, medida accesoria dispuesta junto con la orden de reposición (Pizarro Díaz, 2006).

2.2.14. La falta grave

2.2.14.1. Concepto

La falta grave es definido como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral; esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle termino sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido (PLa Rodriguez, 1978).

La falta grave laboral es tema importante del Derecho del Trabajo, pues aquella constituye en casi todos los países la causa unánimemente aceptada por la terminación justificada del contrato de trabajo. Por lo tanto, al incumplimiento contractual, puede ser cometida por el trabajador como pro el empleador, y autorizar a la contraparte a dar por concluido el vínculo (PLa Rodriguez, 1978).

Toda falta no ocasiona el despido porque la sanción disciplinaria que el empleador imponga dependerá de la gravedad de esta. Puede ocurrir que la falta no amerite la extinción del vínculo laboral, sino solo la imposición de una medida correctiva de menor magnitud, como una amonestación escrita o suspensión sin goce de haberes (Puntriano Rosas, 2019).

2.2.15. Jurisprudencia

(Martinez, 1942) Comenta sobre el tema: “Siempre hay que tener presente que, cuando se trata de indisciplina o insubordinación, más que el daño material que el hecho haya podido ocasionar al negocio, debe prevalecer el pacto moral, porque los actos de esta naturaleza,

cuando adquieren gravedad, atentan contra las bases fundamentales de toda organización comercial o industrial”.

La gravedad de la falta deviene por lo general de la naturaleza intrínseca del hecho, aunque a veces deriva de su reiteración, lo que hace que la aplicación de la sanción deba ejecutarse sobre la base de la evaluación de la infracción cometida y de los antecedentes del sujeto.

2.2.16. Marco conceptual

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

Derechos fundamentales: Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinando (Poder Judicial, 2013).

Doctrina: Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que aplican y fijan sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1997).

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

Normatividad: Significación lógica creada según ciertos procedimientos instituidos por una comunidad jurídica y que, como manifestación unificada de la voluntad de esta,

formalmente expresada a través de sus órganos e instancias productoras, regula la conducta humana en su tiempo y un lugar definidos (Osorio, 2003).

2.3. Hipótesis

El trabajo de investigación se enfoca a las características de las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú, 2015-2020, según los parámetros normativos de las características es: Identificar las características de las casaciones que terminaron sobre la infracción del derecho de trabajo en el Perú. Las doctrinas y jurisprudencias se establecen que el presente estudio, tanto la calidad de la información y lo encontrado dentro de las casaciones que terminaron con la selección sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú.

2.4. Variables

Los términos generales, una variable se representa por un atributo que se pueda medir y genera un cambio a medida que se van comprobando los resultados. Los atributos mencionados cuentan con diferentes medidas, en base a las variables que se emplean en el contexto de estudio o las pautas que el investigador pueda considerar.

variables en base a sus operatividades

consideramos a las variables de operatividad muy importantes y además son las más populares para utilizar en una investigación, esto ayuda a darles un valor numérico y comenzar desde ahí. Estas se clasifican de esta manera:

- a) **Variables cualitativas:** este tipo de variables son consideradas variables categóricas. Una de sus más grandes diferencias es de que aquí no se utiliza el

valor numérico, sino que se enfoca en la descripción de los datos en base a categorías o también características sin tener un orden natural.

- Dicotómicas
- Politómicas

b) **Variables cuantitativas:** al contrario de la cualitativa esta si es numérica, esto nos dice que contiene una cantidad medible.

- Discretas
- Continuas

III. METODOLOGÍA

3.1. El tipo y nivel de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación. La investigación fue de tipo cualitativo:

Cualitativa. Es aquella que recaba información no cuantificable, basada en las observaciones de las conductas para su posterior interpretación. El propósito de este tipo de investigación es la descripción de las cualidades de hecho o fenómeno. Las investigaciones cualitativas se interesan por acceder a las experiencias interacciones y documentos en su contexto natural (Bermúdez, 2013).

3.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación fue exploratorio - descriptivo.

Exploratoria: porque la formulación del objetivo, evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menor, con una propuesta metodológica similar. Se oriento a familiarizarse con

la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyo a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández, & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de manera independiente y conjunta, orientado a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández, & Batista, 2010). Fue, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la redivisión de la literatura, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil (Mejía, 2004).

3.2. Diseño de la investigación

Es, no experimental, transversal, retrospectivo. No Experimental: porque no hubo manipulación de la variable; sino observaciones y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajenos a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández, & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros, de documentos (casaciones) donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández, & Batista, 2010)

Transversa o transeccional: porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Hernández, Fernández, & Batista, 2010). Esta clase de fenómeno, queda plasmado en cada registro de los documentos, que vienen ser en este caso casaciones; por ello, aunque la recolección de los datos fueron por partes todo fue siempre de un único texto.

La hipótesis se enfocó las características de las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú desde el año 2015-2020.

3.3. Población y muestra

El universo o población de la investigación que se realizó, estuvo compuesta por las dos casaciones sobre el delito de infracción de derecho de trabajo en el Perú 2015-2021. Al efecto se seleccionó una cantidad de casaciones no aleatoria, sino tomando en cuenta su afinidad con la materia investigación y que cuenta con un interés y accesibilidad para obtener información y de acuerdo a los conocimientos jurídicos que poseía el investigador.

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

3.4. Definición y operacionalización de la variable e investigadores

(Espinoza Freire, 2019) explica que, “la operacionalización de las variables comprende la desintegración de los elementos que conforman la estructura de la hipótesis y de manera especial a las variables y precisa que la operacionalización se logra cuando se descomponen las variables en dimensiones y estas a su vez son traducidas en indicadores que permitan la observación directa y la medición. La operacionalización de las variables es fundamental porque a través de ellas se precisan los aspectos y elemento que se quieren cuantificar, conocer y registrar con el fin de llegar a conclusiones.”

Las variables pudieron intervenir como una causa o un efecto dentro del proceso de investigación, de esta manera las variables que ya son investigadas son identificadas de esta manera se pudo definir el problema.

Cuadro 1. Definición y Operacionalización de la variable en estudio

Objetivo de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p>Es el medio por el cual se demuestra la interacción de los sujetos dentro del proceso con el fin de resolver una disputa.</p>	<p>Características</p> <p>Son atributos distintivos del proceso judicial en estudio, que se distingue sin duda alguna de los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de los plazos en la realización de los actos laborales. • Aplicar de manera clara las resoluciones (autos y sentencias) • Identificar las características de las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú, 2015-2021. 	<p>Guía de observación</p>

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se aplica los métodos y técnicas en base a la observación: como el punto de partida se utiliza el conocimiento, contemplación detenida, sistemática y el análisis de contenido (Ñaupas Paitán & Mejía Mejía, 2014).

La recolección de datos se realizó en forma de una guía de observación para juntar la información e incluirla en base a los objetivos específicos los cuales están basados en

cinco casaciones del delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú desde el año 2015-2021.

3.6. Plan de análisis

“Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponiendo que estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma.”

3.6.1. La primera etapa. Se abre paso a una actividad abierta y exploratoria, para asegurar una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, el cual se basará en los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será un logro basado en la observación y el análisis. Por lo que esta etapa se concreta; el contacto inicial con la recolección de datos.

3.6.2. Segunda etapa. De igual manera será una actividad, pero enfocándose de forma sistemática, orientada por los objetivos y revisión permanente de las bases teóricas para obtener con facilidad la identificación e interpretación de los datos.

3.6.3. La tercera etapa. Se enfoca en el análisis sistemático. La actividad fue observacional, analítica, de un nivel profundizado y orientado por los objetivos, relacionados a los datos y la revisión de la literatura.

3.7. Matriz de consistencia

El enfoque de la matriz de consistencia (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013) mencionan que, “la matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en

forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (pág. 320). Por lo tanto, aquellos que deberán dar una mejor comprensión del tema de investigación, así mismo evidenciar una coherencia interna entre ambos con relación al tema a tratar.

Cuadro 2. Matriz de Consistencia

Título: Caracterización de las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú, 2015-2021.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿Cuáles son las características de las casaciones del delito infracción del derecho de trabajo por causal de separación de hecho en el Perú 2015-2021?	Determinar las características de las casaciones del delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú 2015-2021.	En las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú, 2015-2021, evidencia las siguientes características: Si se identifica las características dentro de los procesos concluidos en el Perú desde el año 2015-2021; se describe las características de las casaciones en el Perú, 2015-2021.	Tipo de investigación: El tipo de la investigación es cualitativo. El nivel es Exploratorio y Descriptivo
Específico	¿Se identifica las características de las casaciones concluidas?	Identificar las características de las casaciones en estudio.	En las casaciones en estudio, si se evidencia las características.	El diseño de la investigación es no experimental, transversal y retrospectivo.
	¿Se describe las características en las casaciones concluidas?	Describir las características en las casaciones en estudio.	En las casaciones en estudio, si se describe las características.	

3.8. Principios éticos

La realización y el enfoque del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de objetividad, honestidad, respeto y los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a afectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad & Morales, 2005). Se ha realizado una declaración de compromiso ético, enfocado al investigador(a), este tendrá presente de no difundir cualquier dicho de hechos e identidades dentro de la unidad de análisis, este quedará en evidencia como anexo 4. Toda la conformidad será en base al Reglamento de Registro e Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

De acuerdo a los objetivos de nuestra investigación los resultados han sido los siguientes:

Objetivo 1: Identificar las características en las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo, en el Perú 2015-2021.

Se identifico, las siguientes características del delito de infracción del derecho trabajo:

Resultado 1 (Ob. Esp.1.) Control o cumplimiento de plazos

Actos procesales sujetos a control de plazos				
Proceso objetivo de estudio.	Actos del proceso de infracción del derecho de trabajo.	Plazos según la Ley.	Plazos en la investigación.	SI CUMPLE/ NO CUMPLE
Proceso Laboral de infracción del derecho de trabajo.	Investigación preliminar en base a la carga laboral.	Art. 17, el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda.	Exceden el plazo estipulado por Ley.	NO

Objetivo 2: Describir las características en las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo La claridad de las resoluciones, en el Perú 2015-2021.

Resultado 2 (Ob.Esp.2.) Claridad en las resoluciones

Claridad en las resoluciones				
Proceso objeto de estudio	Resoluciones	Sustento teórico	Errores encontrados en las resoluciones	SI CUMPLE/ NO CUMPLE
Proceso laboral infracción del derecho de trabajo	Admisorio de la demanda	Falta de motivación en las resoluciones	NO	SI

Infracción del derecho de trabajado pueden darse en los grados mínimos, medio o máximo, siempre dependerá de la conducta del sujeto infractor, cuando se ingresa la demanda laboral, se establecen cinco días hábiles para saber si la demanda es inadmisibile o será considerado improcedencia notarial (rechazo de plano por parte del juez), si la demanda es inadmisibile se dará cinco días más para la subsanación por parte del demandante en donde se darán de 20 a 30 días hábiles para realizar la audiencia de conciliación, en base ello es que procede la demanda o no, si se llega a un acuerdo será considerado como resolución con calidad de cosa juzgada o alegatos de sentencia, si no se llega a un acuerdo el juez precisara pretensiones en materia del juicio y fija fecha para audiencia ente 30 días hábiles, después se da la audiencia de juzgamiento, donde se

confrontaran las posiciones, actuación probaría, alegatos, fallo o sentido de la sentencia, se dan 5 días hábiles para el dictamen de la sentencia.

4.2. Análisis de resultados

Resultado 1 (Ob. Esp.1.) Identificar las características en las caseaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo, en el Perú 2015-2021.

Se sugiere que los jueces y fiscales respeten los plazos establecidos para cada etapa del proceso ya que, al no cumplir con dichos plazos, puede perjudicar a la parte afectada lo cual genera que el proceso se retrase y de esta manera no se estaría o no se cumpliría el principio de celeridad procesal.

Resultado 2 (Ob. Esp.2.) Identificar las características en las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo, en el Perú 2015-2021.

Se sugiere que al momento de señalar o anunciar su motivación de sus resoluciones (sentencia) tengan mucha precisión, de esta manera serán claros y expresarán un contenido de calidad en base a un buen juicio, además cualquier ciudadano podrá leer y entender las resoluciones emitidas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la caracterización de las casaciones sobre el delito de infracción en el Derecho de Trabajo en el Perú 2015-2021, se estableció a las siguientes conclusiones.

1. Con respecto al cuadro N° 01, enfocado al cumplimiento de plazos, si se cumplió con los plazos establecidos en base a las casaciones.
2. Referente al cuadro N° 02, con respecto a la claridad en las resoluciones, se llegó a cumplir los criterios establecidos, se usó un lenguaje adecuado y formal, por lo que se generó giros lingüísticos conforme la actualidad y evitándose cualquier tipo de extremismo al momento de la expresión.

5.2. Recomendación

1. En nuestro trabajo que fue desarrollado minuciosamente en base a casaciones, lo que se busca es la mejora de cada una de las bases procesales, con respecto al delito de infracción de derecho de trabajo.
2. Una de las recomendaciones sería poder incluir un mejor control de plazos en base a los procesos judiciales, de esta manera se podrán cumplir sin afectar dichos procesos para ambas partes, lo que de alguna manera brindaría una mejor calidad de atención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública Privada de la intimidad personal y familiar*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Agudelo Ramírez, M. (2005). *El debido proceso*. *Opinion Jurídica*, 4(7), 89-105.
Obtenido de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1307>
- Almada Lima, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo*. Barcelona: Facultad de Derecho.
- Ameguíno Bautista, C. E. (2016). *Plazo procesal Cumplimiento de plazos juzgados de paz letrados*. Lima.
- Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Arévalo Vela, J. (2019). Recusos de Apelación y Casación en la nueva ley procesal del trabajo. *Nueva ley Procesal del Trabajo*, 141.
- Bermúdez Valdivia, V. (s.f.). Administración de Justicia y Mecanismos alternativos de resolución de conflictos. 7.
- Bermúdez, L. (2013). *Investigación en la gestión empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. 14.
- Cabanellas, G. (1997). *Enciclopedia de Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta.
- Castillo, J. (2010). *Metodología para elaborar del trabajo en ciencias sociales*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.

- Díaz Vargas, C. (s.f.). La fijación de puntos controvertidos en el proceso civil. *Revista Jurídica de Cajamarca*, 2.
- Diccionario Jurídico. (12 de Diciembre de 2016). *La voz del derecho*. Obtenido de Pretensión procesal: <https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt/5/item/4689-diccionario-juridico-pretension-procesal>
- Espinoza Freire, E. (2019). *Las variables y su operacionalización en las investigación educativa*. Resvista Conrado.
- Eto, G. (2016). *Teoría del amparo*. Lima: Grijiley EIRL.
- Ferrer Beltrán, J. (2016). *Motivación y racionalidad de la prueba*. Lima: Grigley.
- Gamarra Vilchez, L. (2013). Los principios y fundamentos del proceso laboral en la Ley 29497. 24.
- González, A. (2010). *El despido. Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuestas*. España: Lex nova.
- Gozaini, O. (1996). *Teoría General del Derecho Procesal*. Buenos Aires: Ediar.
- Guimaraes, D. (2004). *La pretensión procesal y la tutela judicial efectiva: hacia una teoría procesal del derecho*. España: J.M. BOSCH EDITOR. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/52242>
- Gutiérrez López, F. (2016). Eficiencia de la Administración de Justicia en España y sus comunidades autónomas. 28.
- Hernández, Fernández, & Batista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill.

- Huerta, L. (2011). *Procesos Constitucionales y tribunal constitucional - Legislación Vigente*. Lima: Jurista Editores.
- Landa, C. (2010). *Los procesos constitucionales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Larousse. (1989). *Pequeño Diccionario Ilustrado Larousse*. México: Ediciones Larousse.
- León Pastor, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Martín, L. (2008). *El despido objetivo por necesidades de la empresa*. Madrid. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=32291>
- Martinez, G. (1942). *Código Sustantivo del Trabajo 1942*. Bogotá: Temis.
- Martins Catharino, J. (1985). *Curso de Derecho del Trabajo Comparado*. Brasilia: Passo Fundo.
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*.
- Millas, J. (2012). *Filosofía del Derecho*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- Monroy Gálvez, J. (2004). *La Formación del Proceso Civil Peruano*. Lima: Palestra Editores.
- Ñaupas Paitán, H., & Mejía Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial Mantaro.
- Ortiz Sánchez, I. (2017). El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur. *Revista de estudio de la Justicia*, 74.
- Osorio, M. (2003). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Guatemala: DATASCAN SA.
- Pasco Cosmópolis, M. (s.f.). La falta grave laboral. *Derecho*, 43.
- Pizarro Díaz, M. (2006). *La remuneración en el Perú. Análisis jurídico laboral*. Lima: Gonzáles & Asociados. Obtenido de <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/#:~:text=La%20reposici%C3%B3n%20es%20una%20medida,e n%20los%20procesos%20de%20amparo>.
- PLa Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Poder Judicial. (2013).
- Ponticelli, C. M. (2008). El perfil laboral de los Estados Unidos. *Tendencias Internacionales del Trabajo*, 28.
- Puntriano Rosas, C. (2019). La falta grave. *El Peruano*, 1.
- Ramiro Podetti, J. (2015). *Historia de la Ideas Políticas*. El Salvador.
- Ramos Flores, J. (2013). Los Medios Impugnatorios. *instituto de investigaciones jurídicas*, 5.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001).

- Rioja Bermudez, A. (2018). *Constitución Política Comentada y su alicacion jurisprudencial*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Toyama, J. (2009). *Los contratos de trabajo y las instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ucha, F. (Diciembre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de Definicion de Documento.
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad Celaya*. México: Centro de investigación.
- Vásquez Cueto, M. J. (2016). *Eficiencia de la Administración de Justicia en España y sus comunidades autónomas*. 28.
- Villasmil, F. (1979). *Los poderes del juez de trabajo*. Maracaibo.

ANEXOS

Anexo 1: Casación

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

CASACIÓN LABORAL N° 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

SUMILLA.- *En el caso de autos, se encuentra acreditada la comisión de la falta grave cometida por el accionante, al haber proporcionado información falsa al empleador respecto de la vinculación que tenía con otro trabajador de la empresa, circunstancia que se encontraba prohibida por el Código de Ética; a partir de ello, se advierte que la falta grave imputada se encontraba debidamente tipificada, no habiéndose incurrido en un despido fraudulento, sino por el contrario, se encuentra acreditada la falta incurrida por el demandante, la que no ha sido desvirtuada al interior del proceso, no habiéndose producido la infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Lima, nueve de enero del dos mil dieciocho

VISTA, la causa número doce mil ciento veintiséis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Héctor Raúl Galindo Aparicio**, mediante escrito de fecha tres de mayo del dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de abril del dos mil dieciséis, que corre a fojas doscientos doce a doscientos veintisiete, que **confirmó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha

seis de noviembre de dos mil catorce, en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cuarenta y siete (vuelta), que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, **América Móvil Perú S.A.C.**, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y dos a ochenta y cinco del cuadernillo de casación, por la causal: ***infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*** ; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cincuenta y ocho a setenta y dos, el actor pretende su reposición al puesto de trabajo como consecuencia del despido fraudulento del que ha sido objeto; asimismo, solicita el pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados; más intereses legales.

Segundo: El Juez del Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia contenida en la resolución dos, de fecha seis de noviembre de dos mil catorce, declaró infundada la demanda, al considerar que la demandada ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; sostiene que se ha imputado al demandante la comisión de una falta cuya tipificación se encuentra prevista en la ley, como es el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo que atentan contra la buena fe en el desarrollo de la ejecución de

trabajo; refiere además que los hechos existen y se encuentra probado que el actor omitió en comunicar al empleador, desde su fecha de ingreso, en su declaración jurada, ficha de datos personales y solicitud de afiliación al seguro de salud que mantenía vínculo familiar con un trabajador al interior de la empresa, de ahí que la emplazada haya tenido una causa real y objetiva para imputar la comisión de la falta y como tal, desvincularse del demandante al haberse acreditado el incumplimiento de obligaciones, no habiéndose configurado el despido fraudulento que se demanda.

Tercero: El Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, señalando que la demandada ha acreditado haber cumplido con el procedimiento de despido previsto en la ley, tal es el caso que hace referencia, entre sus fundamentos, sobre la imputación de haber brindado información falsa al empleador, sancionada por el literal c) del artículo 6° del Código de Ética, referido al conflicto de intereses que se presenta con los familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, código que ha sido proporcionado al actor el día que ingresó a laborar para la parte demandada; a pesar de haber tomado conocimiento de la existencia del código de ética, en dicha oportunidad hizo entrega de la ficha de datos personales, ocasión en la cual declaró su estado civil como soltero, obviando consignar el nombre de su cónyuge; a partir de ello, sostiene que el recurrente brindó información falsa con la finalidad de poder ingresar a laborar para la demandada, puesto que de haberse advertido ello, no habría sido contratado; en consecuencia, se encuentra acreditada la comisión de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 00397-TR, razón por la que el despido del recurrente se encuentra debidamente fundado.

Cuarto: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo

recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Quinto: Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto de calificadorio del recurso, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha *infringido bajo interpretación errónea inciso a) 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*, relacionados a la falta grave y los supuestos que constituyen aquella. De advertirse la infracción normativa, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto; siendo que de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497 ¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, el recurso devendrá en infundado.

Sexto: Respecto al dispositivo legal presuntamente infraccionado, debe tenerse en cuenta que, en principio, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°

728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiendo por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta y establece la nulidad del despido que no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°, todos

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú que señala que la relación no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Sin embargo, como contraparte, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha previsto la figura del despido disciplinario el cual es considerado como la “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”²; no obstante, dicha figura no puede ser invocada de manera arbitraria, sino que debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a alguna modalidad de despido pasible de ser sancionada mediante la reposición o indemnización prevista en la legislación vigente.

Sétimo: Marco jurídico de la falta grave

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 25° del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha definido a la falta grave como aquella “(...) *infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que*

² ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991. Pág. 445.

emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral”³.

Debemos considerar que esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga “(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”⁴; con relación a la gravedad, conviene anotar que “(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”⁵.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la gravedad debe configurarse de inmediato para justificar de ese modo la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en “(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)”⁶.

Octavo: Ahora bien, 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 permite proceder a la extinción del contrato de trabajo; a partir de ello, conviene tener en cuenta que “(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de

³ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013. Pág. 194.

⁵ Ibidem.

⁶ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 23

modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador”⁷.

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, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el 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*”⁸.

Sin embargo, resulta importante traer a colación que “(...) *en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal*”⁸.

Noveno: Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 25° del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos que deben ser considerados como falta grave conforme se desprende de los literales a) al h), tipificando las conductas que tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En “*El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23 ⁸ Ídem. Págs.23-24.

⁸ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. Pág. 206.

En el caso de autos, la controversia en torno al despido tiene lugar a que se ha invocado el literal a) del artículo 25° de la norma antes acotada; al respecto, conviene acotar que dicho literal prevé:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) 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 labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; (...)”

A partir de lo anotado, resulta pertinente precisar que si bien dicho dispositivo prevé una serie de conductas que pueden tipificarse como faltas graves, debe tenerse en cuenta que, en el marco de dicho dispositivo legal, *“(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa*

justificada, que proscriba el despido derivado de “faltas” del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas.”⁹.

Décimo: Resulta pertinente tener en cuenta que aun cuando el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 00397-TR, ha tenido a bien enumerar taxativamente los supuestos que deben entenderse como falta grave, ello no impide que pueda añadirse otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como, de los otros supuestos, dado que dependiendo de la lesión de deberes y otras situaciones jurídicas que emanan del contenido propio y específico de la labor que efectúa el trabajador podrá ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave, en tanto, dicho articulado actúa como un patrón que deben cumplir determinadas conductas para ser consideradas faltas graves.

Décimo Primero: A fin de determinar si en el caso de autos se produjo una infracción del dispositivo legal denunciado, debe tenerse en cuenta que el actor ha incumplido sus obligaciones de trabajo al haber faltado a la verdad puesto que ha proporcionado información falsa a la emplazada, con el ánimo de obtener un beneficio personal; asimismo, se advierte que ha incumplido con el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, además del Código de Ética, vigente a la fecha de su incorporación, al no haber puesto en conocimiento del empleador, ni al superior jerárquico que contaba con una relación de parentesco con una trabajadora de la empresa, luego de ser contratado, lo que podía generar un conflicto de intereses.

Asimismo, se advierte que ha mostrado reticencia en cuanto al envío de la información con relación a su matrimonio, pese a que su Jefe directo le requirió dicha información, en más de una oportunidad; a partir de lo descrito se advierte que desde el momento en que inicio el vínculo laboral para con la parte demandada, suscribió el

⁹ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 25

contrato de trabajo y la declaración jurada a través de la cual declaró que su esposa no trabajaba en la empresa, aceptando con ello la responsabilidad sobre la información declarada bajo juramento, de ahí que el actor tenía pleno conocimiento de que su accionar ha sido tipificado como falta grave, y como tal, pasible de las sanciones previstas por ley, más aún si no ha cuestionado la naturaleza de las conductas imputadas como faltas, sino hasta el momento en que interpone la demanda, circunstancia que debe ser tomada en cuenta, puesto que pretende cuestionar la falta de precisión de la conducta alta atribuida, luego de haber absuelto la misma y de entender que se encuentra frente a un supuesto de falta grave.

Décimo Segundo: Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la gravedad de la falta cometida por el actor, ha sido precisada en la carta de pre aviso de despido, habiéndose sido descrita como “(...) *la entrega de información falsa a la Empresa con la intención de obtener una ventaja a su favor; situación que haría insostenible al mantenimiento de la relación laboral (...)*”, supuesto que se enmarca dentro del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando, de manera genérica, prevé “(...) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)*”; más aún, debe considerarse que ha existido una conducta mal intencionada por parte del recurrente.

Las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, lo que ha sido objeto de análisis por parte del Colegiado Superior y que permiten determinar que en el caso de autos no se ha incurrido en una vulneración del inciso a) 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, en tanto se encuentra acreditado que el actor ha incurrido en falta grave pasible de despido, no deviniendo el despido en irreal, sino por el contrario, han existido los hechos que han dado

lugar al mismo, por ende, no se ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia, deviniendo en **infundado** el recurso postulado.

Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Héctor Raúl Galindo Aparicio**, mediante escrito de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintisiete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la parte demandada, **América Móvil Perú S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron. **S.S.**

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Sahc/JVM

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

<i>OBJETO DE ESTUDIO</i>	Identificar las características del proceso concluidos de la Infracción del Derecho de Trabajo.	Describir las características del proceso concluido de la Infracción del Derecho de Trabajo.
<i>Caracterización de las casaciones sobre el delito de infracción del derecho de trabajo en el Perú 2015-2021.</i>	<i>Si cumple</i>	<i>Si cumple.</i>

Anexo 3: Declaración de compromiso ético

De acuerdo a la presente: ***Declaración de compromiso ético*** el autor del presente trabajo de investigación titulado: *Caracterización de las casaciones sobre el delito de Infracción del Derecho de Trabajo en el Perú, 2015-2021*, 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 de bachiller en derecho y ciencia política– RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: ***“Instituciones Jurídicas de derecho público o Privado”***, en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que trata de un tema sobre Divorcio por la Causal de separación de hecho.

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

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

Lima, 25 de noviembre del 2021.

DE LA CRUZ CARPIO JOSEPH FLAUBERT

DNI N° 48423410

Trabajo de investigación final

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo