



**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 E INDEMNIZACIÓN
POR DESPIDO FRAUDULENTO, EN EL EXPEDIENTE N°
02576-2013-0-1601-JR.LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL
DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2017**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**AUTORA
JUDITH VANESSA CRUZADO ACOSTA**

**ASESORA
Abog. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS**

CHIMBOTE– PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Mgtr. PAÚL KARL QUEZADA APIAN
Presidente

Mgtr. BRAULIO JESÚS ZA VALETA VELARDE
Miembro

Mgtr. MARIO AUGUSTO MERCHÁN GORDILLO
Miembro

AGRADECIMIENTO

A mi familia:

Sobre todas las cosas por haberme dado su apoyo incondicional y las fuerzas necesarias para no desmayar.

A mis maestros:

Aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

Judith Vanessa Cruzado Acosta

DEDICATORIA

A mi madre:

Por inculcarme el amor al estudio y haberme apoyado en todo momento, enseñándome con su ejemplo a ser perseverante y no desmayar a pesar de los obstáculos.

A mi esposo e hijos:

Quienes con su comprensión, apoyo y amor incondicional fueron mi mayor motivación para cumplir con esta meta.

A mis hermanos:

Alexander, Staecy y Aarón, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

Judith Vanessa Cruzado Acosta

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo; 2017?; 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. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, mediana y alta; mientras que pertenecen a la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, indemnización, motivación, reposición y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on restitution and compensation for fraudulent dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, of the Judicial District of La Libertad-Trujillo; 2017 ?; the objective was: to determine the quality of the judgments under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as a tool a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: high, medium and high; while they belong to the second instance sentence: high, very high and very high. In conclusion, the quality of first and second instance sentences was high and very high, respectively.

Keywords: quality, compensation, motivation, replacement and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador de tesis	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
2.1. ANTECEDENTES.....	7
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Bases teóricas procesales	9
2.2.1.1. El proceso laboral.....	9
2.2.1.1.1. Concepto	9
2.2.1.1.2. El Proceso como derecho del trabajo.....	10
2.2.1.1.3. Tutela judicial efectiva.....	10
2.2.1.1.4. Principios aplicables al proceso laboral	11
2.2.1.1.4.1. El principio de oralidad.....	11
2.2.1.1.4.2. El principio de inmediación	11
2.2.1.1.4.3. El principio de concentración	12
2.2.1.1.4.4. El principio de celeridad	13
2.2.1.1.4.5. El principio de economía procesal.....	13
2.2.1.1.5. Sujetos del proceso	14
2.2.1.1.5.1. Concepto	14
2.2.1.1.5.2. Demandante.....	14
2.2.1.1.5.3. Demandado	14

2.2.1.1.6. El proceso ordinario.....	14
2.2.1.1.6.1. Concepto	14
2.2.1.1.6.2. Competencia para conocer el proceso ordinario laboral	15
2.2.1.2. La pretensión.....	16
2.2.1.2.1. Concepto	16
2.2.1.2.2. Características	16
2.2.1.2.3. Clases de pretensiones	16
2.2.1.2.4. Acumulación de pretensiones.....	17
2.2.1.2.4. 1. Conexidad que justifica la acumulación.....	17
2.2.1.2.4. Las pretensiones en el proceso examinado	18
2.2.1.3 La prueba	18
2.2.1.3.1. Concepto	18
2.2.1.3.2. En sentido común	19
2.2.1.3.3. En sentido jurídico procesal.	19
2.2.1.3.4. Concepto de prueba para el Juez	19
2.2.1.3.5. El objeto de la prueba	20
2.2.1.3.6. El principio de la carga de la prueba.....	20
2.2.1.3.7. Valoración y apreciación de la prueba.....	20
2.2.1.3.7.1. Sistemas de valoración de la prueba	20
2.2.1.3.7.2. Operaciones mentales en la valoración de la prueba	23
2.2.1.3.7.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	24
2.2.1.3.7.4. Clases de medios probatorios	25
2.2.1.3.7.4.1 . Los documentos	25
2.2.1.3.7.4.1 .2. Clasificación de los documentos.....	25
2.2.1.3.7.4.1 .3. Documentos presentados en forma extemporánea	27
2.2.1.3.7.4.3. La testimonial	27
2.2.1.3.8. Las pruebas en el proceso examinado.....	28

2.2.1.3.8.1. Regulación de las pruebas en la norma procesal examinada	32
2.2.1.4. La sentencia	32
2.2.1.4.1. Concepto	32
2.2.1.4.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral.....	33
2.2.1.4.3. Estructura de la sentencia.....	34
2.2.1.4.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	35
2.2.1.4.4.1. El principio de congruencia procesal.....	35
2.2.1.4.4.2 El principio de la motivación de las resoluciones judiciales	36
2.2.1.4.4.2.1. Concepto.	36
2.2.1.4.4.2.2. Funciones de la motivación.	36
2.2.1.4.4.2.3. La fundamentación de los hechos	36
2.2.1.4.4.2.4. La fundamentación del derecho.....	37
2.2.1.4.4.2.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales	37
2.2.1.4.4.2.6. La motivación como justificación interna y externa	38
2.2.1.5. Los medios impugnatorios	40
2.2.1.5.1. Concepto	40
2.2.1.5.2. Fundamentos de los medios impugnatorios	40
2.2.1.5.3. Clases de medios impugnatorios	40
2.2.1.5.3.1. Los remedios	40
2.2.1.5.3.2. Los recursos.....	41
2.2.1.5.4. Presupuestos para la impugnación.....	43
2.2.1.5.5. Medio impugnatorio examinados	43
2.2.2. Bases teóricas sustantivas	43
2.2.2.1. Asunto judicializado	43
2.2.2.2. Contenidos preliminares	43
2.2.2.2.1. Derecho de trabajo.....	43
2.2.2.2.1.1. Concepto	43

2.2.2.2.1.2. Importancia del trabajo	44
2.2.2.2.1.2.1. El trabajo en cargos de confianza	44
2.2.2.2.1.3. Características del derecho de trabajo.....	45
2.2.2.2.1.4. Fuentes del derecho de trabajo	45
2.2.2.2.2. Contrato de trabajo	46
2.2.2.2.2.1. Concepto	46
2.2.2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo.....	46
2.2.2.2.2.3. Los sujetos del contrato del trabajo	47
2.2.2.2.2.4. Características del contrato de trabajo	48
2.2.2.2.2.5. Clases de contrato.....	49
2.2.2.2.3. El despido.....	50
2.2.2.2.3.1. Concepto	50
2.2.2.2.3.2. Tipos de despido.....	50
2.2.2.2.4. La reposición	55
2.2.2.2.4.1. Concepto	55
2.2.2.2.5. La indemnización	56
2.2.2.2.5.1. Concepto	56
2.2.2.3. Normas sustantivas aplicadas en primera y segunda instancia	58
2.2.2.3.1. Normas aplicadas en primera instancia.....	58
2.2.2.4.2. Normas aplicadas en segunda instancia.....	59
2.3. MARCO CONCEPTUAL	60
III. HIPÓTESIS	63
IV. METODOLOGÍA.....	64
4.1. Tipo y nivel de la investigación	64
4.1.1. Tipo de investigación.	64
4.1.2. Nivel de investigación.	65
4.2. Diseño de la investigación.....	66

4.3. Unidad de análisis	67
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	68
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	70
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	71
4.6.1. De la recolección de datos	72
4.6.2. Del plan de análisis de datos	72
4.6.2.1. La primera etapa.	72
4.6.2.2. Segunda etapa.....	72
4.6.2.3. La tercera etapa.	72
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	73
4.8. Principios éticos	75
V. RESULTADOS.....	76
5.1. Resultados.....	76
5.2. Análisis de los resultados	158
VI. CONCLUSIONES	161
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	162
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia	175
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable calidad de sentencia	219
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	224
Anexo 4: Procedimiento de recolección,organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	232
Anexo 5: Declaración de compromiso ético	241

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

Resultados de los cuadros de resultados

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	76
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	81
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	121

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	123
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	133
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	152

Resultados consolidados de las sentencias en estudio

Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	154
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	156

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda un producto específico del ámbito judicial peruano, en este caso se investigó la calidad de las sentencias emitidas en un proceso judicial individualizado, su elaboración está sujeto a los lineamientos de un trabajo mayor llamado línea de investigación cuyo tema es generar estudios relacionados con la administración de justicia, básicamente sentencias expedidas en casos reales.

Por lo que antes de centrarse en dicha actividad se procede a destacar la problemática que envuelve a la actividad judicial en diversos lugares tal como sigue:

Con respecto a la realidad judicial de Bolivia se conoció lo siguiente: El polémico tema de la crisis judicial en Bolivia ha motivado, en los últimos años, la realización de varios estudios y análisis de expertos en la búsqueda de las principales causas y las soluciones factibles para contrarrestar los efectos perniciosos que conlleva y que genera descontento en la población.

Asimismo, en su estudio el autor se muestra crítico al actual sistema de justicia, porque –en su criterio– existe “mucho Gobierno y poco Estado”, lo que no permite la consolidación de un Órgano Judicial independiente, imparcial, creíble y fortalecido, debiendo considerarse que la condición esencial de un Estado de derecho es precisamente que no exista ninguna forma de sumisión al poder político.

Por otro lado, en el artículo *La Justicia se nos muere* (2014), el pasado año el analista Henry Oporto mostraba una radiografía del sistema judicial boliviano colapsado; en el texto advertía el fracaso de la política judicial, así como los efectos deplorables de la elección popular de magistrados, lo que ha derivado en el desmoronamiento del sistema judicial y el inevitable colapso de la administración de justicia (La Razón, s/f).

También en la realidad de Colombia durante mucho tiempo se ha venido enfrentando la crisis para descongestionar los despachos judiciales: designación de jueces de

descongestión; implantación del sistema oral; reforzamiento de los métodos alternos de solución de conflictos. La conciliación, no ha reportado el éxito esperado, entre tanto también se ha intentado introducir medidas como el "arancel judicial" que representaba una clara barrera de acceso a la justicia y por eso fue declarada inconstitucional.

Para explicar esta larga situación complicada que ha vivido por siglos la justicia colombiana, sin soluciones reales, desde una perspectiva académica y de investigación se planteó una hipótesis: el derecho fundamental no puede ser definido en términos de acceso a la justicia. La garantía constitucional debe estar dirigida a garantizar al ciudadano el derecho a obtener una pronta y cumplida justicia. Pensar el derecho conforme al primer enunciado tiene como resultado que sobre los escritorios de los despachos se hayan acumulado los expedientes en torres de papel y resulta perfectamente excusable que un proceso dure 10 años o más, porque el derecho de acceso está satisfecho. Es algo similar a lo nos pasó en el tema de la salud: Garantizamos al paciente el derecho a ser recibido en una institución hospitalaria, pero se muere sin atención en el pasillo de urgencias (Duque, 2014).

Por su parte en la realidad peruana, donde los gobernantes siempre han tenido la seducción de someter el Poder Judicial a sus designios, utilizando diversos mecanismos de influencia, desde la prensa instrumentalizada para amedrentar jueces hasta el apremio directo que ponga a tambalear su estabilidad en el cargo. Ha habido gobiernos de muy pocos escrúpulos, que han inventado denuncias de actos irregulares contra los jueces que les resultaban incómodos por su independencia, con el objeto de justificar su destitución y otros más avezados que han puesto a sus propios jueces para todo mandado. La situación resulta mucho más peligrosa, cuando vemos que los titulares del Poder Judicial y del Ministerio Público, salen a dar declaraciones cuestionando las decisiones de jueces y fiscales, abriéndoles investigaciones en los órganos de control, y desautorizando públicamente su actuación. Se ha perdido toda conciencia de la autonomía e independencia de un juez al emitir sus resoluciones, atribuyéndose los titulares de los organismos judiciales, facultades de cuestionamiento de sus actuaciones que lindan con la interferencia en

el desempeño jurisdiccional, lo cual está prohibido por la Constitución y la ley (Mejía, B. 2014).

La carga procesal en el Poder Judicial ha sobrepasado los tres millones de expedientes y un juicio civil excede en promedio los cinco años; sin embargo, no son pocos los procesos que pueden llegar a durar más de una década. De hecho hace unos meses en la revista La Ley dimos cuenta de juicios que sobrepasaban los 40 años sin concluir. En términos de provisionalidad las cosas no marchan mejor: el 42% del número total de jueces son provisionales o supernumerarios, toda una amenaza a la autonomía de este poder. Estas son solo algunas de las cifras que se consignan en el informe La justicia en el Perú. Cinco grandes problemas, que ahora presentamos (Gutiérrez, W. 2015).

De otro lado, en el Distrito Judicial de La Libertad, Trujillo los jueces no sólo deben afrontar la excesiva carga procesal, sino también las constantes amenazas del cuál son víctimas y la falta de efectivos policiales impiden que estén seguros ante las constantes amenazas, ya que ellos no escapan a la realidad de este distrito judicial (Cruz, 2016)

En lo que corresponde a la Universidad, Católica Los Ángeles de Chimbote, la investigación es promovida mediante líneas de investigación, siendo éste trabajo parte de la línea que comprende hacer estudios sobre productos jurisdiccionales, entre ellos las sentencias, por eso, para realizar el presente estudio se usó el expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03; generado por una demanda laboral donde la pretensión fue la reposición por despido fraudulento e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, que concluyó con una sentencia que declaró fundada la demanda, en primera instancia, y posteriormente infundada y reformulada a la segunda pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, por el órgano jurisdiccional revisor, por eso concluido la descripción presente se planteó la siguiente interrogante:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento (ordinario) según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 2017?

Asimismo, para resolver el problema el propósito fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 02576-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad –Trujillo; 2017. Mientras, que los objetivos específicos formulados fueron:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la

decisión.

Finalmente, el estudio resulta relevante porque, entre las razones para plantearse el problema de investigación, están los hallazgos existentes en diversos contextos, entre ellos la realidad peruana, donde se identificó que los órganos jurisdiccionales tienen abundante carga procesal.

Por eso, se considera relevante el presente trabajo, dado que los resultados resultan ser la construcción, de dos elementos, el contenido de un proceso judicial documentado en el expediente, que se utilizó, y los datos que fueron extraídos de la sentencia, no por un actor común; sino de quién está formándose en el conocimiento del derecho, de ahí, que pueda contener algunas limitaciones. Al respecto, la respuesta puede ser, que la contribución al conocimiento no siempre queda perfecta, mucho menos es cerrado, por el contrario quedará abierta, para la revisión y el análisis, que a posteriori harán los que encaminen la investigación por los contextos judiciales. Dicho sea, no fue sencillo hurgar en el contexto procesal y más aún, en las mismas sentencias en estudio; porque es complejo reconocer la forma en que categorías abstractas se convierten en realidad; en ello fue útil la utilización de la metodología, porque conjuntamente con el instrumento facilitó la identificación de datos, selectos y sencillos, del texto de las sentencias para que a partir de ello se pueda aproximar una calidad de las sentencias en estudio.

Destaca al finalizar el trabajo, la forma en que manejo del derecho por parte de los operadores, es capaz de resarcir el equívoco en la pueden haber incurrido, en el proceso en estudio por lo menos, al declarar, primer infundada y luego fundada, de modo que en estudio fue accesible identificar, que sí opera, sí funciona la finalidad que persigue los medios impugnatorios, porque contribuyó a que la decisión preliminar judicial (primera sentencia) se filtre y se minimice el error a la hora de administrar justicia.

Por lo antes dicho, el trabajo es puesto a disposición de quienes transitan cognitivamente, por la revisión de procesos judiciales concluidos y tomar de ellos los

conocimientos o categorías jurídicas aplicadas, en el caso concreto la forma en que se hizo la valoración de las pruebas y la interpretación del derecho, porque, como se indicó en primera instancia, se declaró infundada la demanda, pero en segunda instancia se revocó y se declaró lo contrario. Por lo que en términos de determinación de la calidad, planteado en el problema de investigación, a la primera sentencia le correspondió el nivel de alta, en cambio a la segunda sentencia en el nivel de muy alta, por lo tanto la segunda decisión judicial estuvo más próxima a la justicia.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Parra, (2017) en Bolivia *Problemas en la administración de la justicia en Cochabamba*, en donde hace un análisis con respecto a los múltiples problemas en la administración de la justicia y empieza por mencionar: 1) La precariedad de la infraestructura de los juzgados por la falta de recursos económicos para la mejora de los mismos, este es un problema que perjudica no solo a los magistrados y trabajadores judiciales sino también a los litigantes, ya que sumado a estos es el carente equipamiento de material para trabajar y la falta de personal como Jueces, vocales así como la excesiva carga procesal por la cantidad de pobladores que hay en esta ciudad y que el personal no puede cubrir y es ahí donde se retrasan los procesos y existe el malestar en los litigantes. 2) La corrupción, en Cochabamba existe altos índices de corrupción. 3) El control que se ejerce sobre los jueces y trabajadores jurisdiccionales. 4) La falta de coordinación en la elaboración de las Leyes.

En Ecuador, Espinosa (2010) sostiene una de las mayores aspiraciones de un Estado constitucional de derechos y justicia es instituir y guiar el ejercicio del poder público, como es la acción de administrar justicia a través de los órganos determinados por el ordenamiento jurídico. En este sentido, la motivación de las resoluciones judiciales constituye un principio en cuya virtud toda orden o mandato del juez debe ser fundamentada, es decir, se debe enunciar las normas o principios en que se haya basado y explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. No obstante, en la práctica judicial, en múltiples ocasiones hemos sido testigos que la motivación ha sido escasa, contradictoria o impertinente, especialmente en las sentencias de primera y segunda instancia, incluso en casación, lo cual resulta perjudicial, porque genera desconfianza en la administración de justicia.

En Colombia la justicia atraviesa por una de sus más profundas crisis. No solo carece de credibilidad ante la sociedad, a causa de males como la politización, la congestión y consecuente demora, y la impunidad. También la aquejan defectos propios del

diseño constitucional y la jurisprudencia, como la hipertrofia de la Rama Judicial, la tutelización de los litigios, la falta de seguridad jurídica, la judicialización de la política y la ausencia de controles a los magistrados de las altas corporaciones. Y no se puede olvidar la sobrepoblación carcelaria y la política cíclica de subir las penas para luego conceder beneficios de excarcelación, como ocurrió recientemente.

La reforma constitucional, denominada Equilibrio de Poderes, fue tan solo un remedio ocasional por el fracaso de la reforma a la justicia. Se trató de suprimir las funciones electorales de las altas corporaciones judiciales y con ello reducir la politización en la justicia, establecer controles a los máximos magistrados, y suprimir el Consejo Superior de la Judicatura. La jurisprudencia de la Corte Constitucional declaró inconstitucional la comisión de aforados y restableció la comisión de acusaciones, con ello dejó sin control a magistrados y restableció el Consejo Superior de la Judicatura. Entonces, buena parte del Equilibrio de Poderes se perdió (Charry, 2017).

En el Perú, Chunga (2016) en la investigación titulada, “La Calidad de las sentencias, arribó a las siguiente conclusiones: Que entre las sentencias podemos distinguirlas de la *siguiente manera*: "Sentencias relevantes", es donde el juez se esmera con respecto a la calidad argumentativa, la rebusca de jurisprudencia relevante y en la redacción de la misma y que después les servirá para postular ante el Consejo Nacional de la Magistratura. "las ordinarias", son sentencias que, sin desmerecer el problema de los justiciables, requieren de mediana atención en mérito a que el juez tiene experiencia en la materia, la doctrina jurídica referida al conflicto está consolidada, o por cualquier otra razón que le resta importancia al asunto y las "de mero trámite", son aquellas que desde la presentación de la demanda ya se sabe cuál será la solución y sólo se espera la resolución de la Sentencia y esto no quiere decir que esta sentencia sea de mala calidad.

También señala acerca de la elaboración de las sentencias que en la mayoría de las veces no lo redactan los jueces sino que lo hacen sus asistentes y a falta de estos lo hacen los secyristas o los practicantes quienes se encargan de verificar las

pretensiones de las partes, de la parte expositiva, la valoración de los medios probatorios y elaborar los resúmenes de dichos testigos y anotar las consideraciones más relevantes que pudiese tener el conflicto (Chunga, 2016).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1. El proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

El proceso laboral es una modalidad especial de proceso judicial, en el cual un órgano imparcial (frente al resto de los poderes del Estado) debe decidir, con aplicación de las reglas de derecho, qué pretensiones de las enfrentadas en conflicto van a prevalecer. El proceso laboral, en su concepción ideal, es, como el proceso civil o penal, el cauce adecuado por el cual el pueblo soberano, a través de sus representantes, imparte justicia (Sagardoy, s/f)

El proceso laboral no proceden la declaración de abandono, por lo que no se aplican los supletoriamente la norma el Código Procesal Civil que regulan este instituto, los Jueces que administran justicia laboral tienen la responsabilidad de cumplir eficazmente con la obligación que les impone el numeral 1 del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, sobre a dirección e impulso de proceso a fin de obtener la resolución de las causas en el menor tiempo posible (Poder Judicial, 1999).

El proceso laboral es el conjunto de actos jurídicos procesales que tiene por finalidad proteger los derechos sociales de los trabajadores en el tiempo más breve para no perjudicar la economía y bienestar de los trabajadores ni de sus familias, donde las partes invocan su pretensión, la que es resuelta por el órgano jurisdiccional especializado de manera urgente de acuerdo a los principios laborales.

2.2.1.1.2. El Proceso como derecho del trabajo

El Derecho Procesal Laboral o derecho procesal del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando ésta se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social (Toyama; Vinatea, 2012).

El proceso como derecho de trabajo tiene por finalidad proteger la relación laboral, es una garantía del derecho para regular la armonía en la vida laboral, tratando siempre de dar soluciones justas a los conflictos y así no afectar la economía de las familias.

2.2.1.1.3. Tutela judicial efectiva

Según el Tribunal Constitucional, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. La tutela judicial efectiva no sólo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que garantiza que, el resultado obtenido sea materializado (Cárdenas, 2013).

Sin perjuicio de los derechos subjetivos y objetivos que configuran al debido proceso y que son propios de todo proceso o procedimiento judicial, administrativo, parlamentario, arbitral, militar o entre particulares, cabe añadir que el Estado tiene la obligación de asegurar un conjunto de garantías constitucionales que permitan el ejercicio del debido proceso de toda persona (Gonzales, 2001)

El Estado garantiza la tutela judicial efectiva a toda persona natural o jurídica para el ejercicio efectivo de su función jurisdiccional sobre las pretensiones de los justiciables mediante un proceso constitucional.

2.2.1.1.4. Principios aplicables al proceso laboral

Puente (2015) indica que son:

2.2.1.1.4.1. El principio de oralidad

El gran reto de la NLPT es el de darle materialidad en el desarrollo del procedimiento. El Dr. Roberto Acevedo Mena define más adelante el Principio de Oralidad como: “ (•••) aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra" (Puente, 2015)

Este principio tiene al Juez como espectador y director del proceso donde las partes exponen sus alegatos de forma oral por lo tanto en este principio el Juez, dirige y controla la actividad procesal de las partes para resolver los litigios y evitar conductas que afecten los fines del proceso.

2.2.1.1.4.2. El principio de inmediación

“Señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. La prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez, es una expresión de este principio. Se busca darle una garantía real y efectiva al desarrollo del proceso y elevar los niveles de certeza y confianza en el usuario. Desde el punto de vista de la solución de la litis, es evidente que uno de los beneficios que se alcanza, cuando se ha cuidado con esmero la inmediación, es que el juzgador

cuenta con más y mejores elementos de convicción para arribar a una sentencia justa. El ámbito de la inmediación es correspondiente al de la oralidad. Al respecto Paseo Cosmópolis citado por el Dr. Acevedo nos informa: "(...) que oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones, sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba (...)" (Puente, 2015).

Por el principio de inmediación le da la oportunidad al juez de involucrarse en el caso escuchando las pretensiones de ambas partes y así asegurar una mejor decisión a la hora de emitir una sentencia, pues es lo que busca este principio es la rápida solución del conflicto además que este principio va de la mano con la oralidad.

2.2.1.1.4.3. El principio de concentración

“Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la litis. Nuevamente, Acevedo Mena, citando a Ciudad Reynaud informa sobre este principio: "Se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia evitando retardos innecesarios" (Puente, 2015)

El principio de concentración tiene por finalidad reunir la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia y así acelerar el proceso y evitar dilatar el tiempo y dar una rápida solución al conflicto.

2.2.1.1.4.4. El principio de celeridad

“Este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses. La celeridad procesal como responsabilidad del Juez, está establecida en el artículo 34° inciso 6 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, la cual señala que, es deber de los jueces "observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal” (Puente, 2015)

Según este principio los jueces deben observar lo plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias evitando demoras y acelerando la diligencia pronta, oportuna y eficaz.

2.2.1.1.4.5. El principio de economía procesal

“Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales” (Puente, 2015)

El principio de economía procesal busca equilibrar el proceso exige del Juez evitar un trato desigual a los justiciables, no debe haber desigualdad ni discriminación alguna o favorecimiento para uno u otra parte, por las razones señaladas en la constitución.

2.2.1.1.5. Sujetos del proceso

2.2.1.1.5.1. Concepto

Son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesoria (Quisbert, 2009).

Son sujetos del proceso toda persona con capacidad jurídica procesal, que tiene legitimidad para obrar; es decir que tenga aptitud para ejercer libremente sus derechos.

2.2.1.1.5.2. Demandante

Es la parte que ejercita la acción, y este es aquel que pide al tribunal el reconocimiento o la declaración de un derecho determinado; es que formula la pretensión (Vogt, 2015).

Es la persona que a través de la demanda, solicita tutela al Estado al ejercer su derecho de acción y da inicio al proceso, solicitando al órgano jurisdiccional le reconozca o restituya su derecho.

2.2.1.1.5.3. Demandado

Es aquel sujeto en contra del cual se formula la pretensión y tiene que hacerse cargo de las pretensiones para defenderse (Vogt, 2015).

Demandado es aquella persona ante quien va dirigida la demanda y tiene la opción de absolverla formulando su pretensión.

2.2.1.1.6. El proceso ordinario

2.2.1.1.6.1. Concepto

Proceso Ordinario Laboral La novedad en este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se

establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles. Asimismo, se ordenará al demandado para que se presente a la Audiencia con su escrito de contestación de la demanda. Con lo cual se modifica el esquema anterior en el cual el demandado tenía que contestar la demanda por escrito en el plazo de 10 días, luego de ser notificado. Este cambio significa la observación del Principio de Celeridad. Este proceso tiene dos audiencias: La de conciliación y la de juzgamiento (Ugarte; Cruz, M., 2010).

2.2.1.1.6.2. Competencia para conocer el proceso ordinario laboral

Es únicamente de los Juzgados Especializados de Trabajo

La competencia en La Nueva Ley Procesal Del Trabajo: En primer lugar, que en la Ley Procesal del Trabajo antigua los jueces paz solo conocían las pretensiones de hasta 10 URP; es decir, a partir de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, la competencia de los jueces de paz letrado aumentara considerablemente y estos tendrán más carga correspondiente a procesos laborales. Artículo 2º “Competencia por Materia de los Juzgados de Paz Letrado”, es muy importante acotar que los juzgados especializados de trabajo también pueden conocer procesos contenciosos administrativos, siempre que tengan que ver con una relación de trabajo, y aunque resultan competentes los órganos jurisdiccionales laborales, es necesario tener en cuenta que las normas que se aplican son las de la Ley de Proceso Contencioso Administrativo.

Competencia por Función: Luego, para el caso de las salas laborales superiores, es preciso resaltar que la sexta disposición transitoria de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo establece que el Poder Judicial debe disponer el desdoblamiento de las salas laborales en tribunales unipersonales para que sean estos los que resuelvan, en segunda y última instancia, las controversias cuya cuantía no supere las 70 URP.

2.2.1.2. La pretensión

2.2.1.2.1. Concepto

Es el interés o derecho subjetivo que se quiere hacer valer ante el órgano jurisdiccional, donde ese derecho subjetivo material, lo determina el Juez de la causa a través de un proceso que concluye con una sentencia. De allí que la pretensión puede ser planteada por quien tenga derecho o por quien no lo tenga; ya que en definitiva, es el Juez quien determinará si la demanda procede y está debidamente fundada (Sarache, 2017).

Es el acto mediante el cual el actor titular del derecho acude ante el órgano jurisdiccional y manifiesta, peticiona, solicita o reclama ante el juez le resuelva o solucione el conflicto suscitado frente a la parte demandada.

2.2.1.2.2. Características

Montilla, J. (2008) manifiesta las siguientes:

- a) Se refiere a una afirmación realizada por el solicitante la cual va acompañada y fundamentada de los elementos de hecho y de derecho.
- b) Por ser una afirmación sobre la acreencia en relación a un derecho, esta es decidida por una persona distinta a quien la reclama.
- c) Solo requiere la auto-atribución de un derecho, o la afirmación de tenerlo.
- d) A la afirmación de un derecho, la pretensión va acompañada de una petición que realiza el demandante ante el órgano jurisdiccional.
- e) En sí la pretensión es una declaración de voluntad y no un poder o un derecho como tal.

2.2.1.2.3. Clases de pretensiones

Alvarado (2010) señala que son:

a) Pretensiones declarativas de derecho: son aquellas mediante las cuales se intenta la declaración o la determinación del derecho a aplicar en un litigio a base de los hechos que lo configuran.

b) Pretensiones ejecutivas: Son aquellas mediante las cuales se intenta lograr la ejecución coactiva de un derecho que ya está reconocido o declarado en una sentencia (título ejecutivo) o en un instrumento al cual la ley otorga carácter fehaciente.

c) Pretensiones cautelares: Son aquellas mediante las cuales se intenta lograr no la declaración de un derecho ni la ejecución de una prestación sino el aseguramiento anticipado de un hecho o de un derecho.

2.2.1.2.4. Acumulación de pretensiones

La acumulación de pretensiones tiene dos fundamentos: La primera en economía procesal y la segunda en el derecho a la tutela judicial efectiva; porque sería antieconómico que un demandante que desea plantear varias pretensiones contra un mismo demandado, hubiera de deducir tantas demandas por lo tanto suscitar tantos procedimientos, esto provocaría un incremento notable de los gastos procesales y del tiempo invertido en los distintos procedimientos (Sendra, 2017 citado por Gaceta Civil, 2015).

2.2.1.2.4. 1. Conexidad que justifica la acumulación

La acumulación de pretensiones debe ser conexas, ya que deben mantener relación, nexo o enlace entre dos o más elementos de las pretensiones. La conexidad reclama en las diversas pretensiones la identidad de por lo menos uno de los sujetos, pues la mera razón lógica impone que no hay litigios conexos entre partes totalmente diversas (Quintero y Prieto, citado por Gaceta Civil, 2015).

2.2.1.2.4. Las pretensiones en el proceso examinado

En cuanto a la pretensión que interpuso en la demanda buscando tutela jurisdiccional efectiva del demandante fueron:

1. Pretensión principal:

Reposición por despido nulo con motivo discriminación por opción política

2. Pretensión principal subordinada

A) Reposición por despido fraudulento;

B) Pago de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, cuantificado por las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de cese hasta la fecha de su reincorporación;

3. Pretensión subordinada

Pago de indemnización por despido arbitrario;

4. Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

En cuanto a la pretensión del demandado fue:

- Despido por comisión de falta grave (Expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03)

2.2.1.3 La prueba

2.2.1.3.1. Concepto

Es aquella actividad que desarrollan las partes con el tribunal para que éste adquiriera el convencimiento de la verdad o certeza de un hecho o afirmación fáctica o para fijarlos como ciertos a los efectos de un proceso (De la Oliva y Fernández citado por Olasso, 2008).

Según, indica Bentahm, se entiende por prueba, en general, a un hecho supuestamente verdadero que se presume deberá servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho (Linares, 2008)

En la acepción de Devis Echandía citado Rioja (2017) la prueba es todo medio que sirve para conocer acerca de cosas o hechos y dentro de los cuales pueden incluirse actividades como inspección judicial, dictamen de peritos, esto es la totalidad de

medios que sirvan para que el juez llegue al conocimiento de la cuestión debatida.

En consecuencia la prueba es un objeto e instrumento idóneo capaz de representar, evidenciar hechos que pueden ser valorados y utilizados en un juicio.

2.2.1.3.2. En sentido común

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición (Couture, 2002).

2.2.1.3.3. En sentido jurídico procesal.

La prueba es un acto de parte, ella tiene como destinatario al juez, el cual la recibe y valora o aprecia en la etapa de decisión de la causa; y también al momento de decidir la causa, el Juez se enfrenta a dos tipos de cuestiones; la quaestio iuris que refiere al derecho aplicable, y la quaestio Facti, que se reduce a establecer la verdad o falsedad de los hechos alegados por las partes (Romero, 2013).

La prueba es un medio o acto valorado por el juez en la que él determina la veracidad o falsedad de los hechos alegados por los justiciables.

2.2.1.3.4. Concepto de prueba para el Juez

Las pruebas tienen como destinatario el juez, el cual recibe y valora o aprecia en la etapa de decisión de la causa. Así entendida la labor del juez, se percibe claramente que los datos de que se sirve el juez en su delicada labor de sentenciar son fundamentalmente dos: el derecho que viene dado por la norma jurídicas sancionadas por los órganos competentes y los hechos, cuyo conocimiento le es suministrado por las partes interesadas, mediante las pruebas que el juez debe examinar y valorar para formar su convicción acerca de la verdad de ellos (Romero, 2013)

2.2.1.3.5. El objeto de la prueba

Sobre el objeto de la prueba, Stein ha señalado que solo lo pueden constituir los preceptos jurídicos y los hechos, dado que el Juez tiene la misión de subsumir supuestos de hecho, con el objeto de afirmar o negar la procedencia de dichos supuestos fácticos (Romero, 2013).

2.2.1.3.6. El principio de la carga de la prueba

La carga de la prueba conlleva a que, obligatoriamente, debe probarse el supuesto de hecho o el conjunto de hechos que lo conforman, sin que sea relevante determinar quién aportó la prueba o de dónde provino aquella; por el contrario, cuando falta la prueba o, no está probado el supuesto de hecho sobrevienen las consecuencias que dicha ausencia acarrea (Cañón, 2009).

La carga de la prueba, tiene un aspecto subjetivo y concreto y, otro aspecto objetivo y abstracto. Lo subjetivo se refiere a que contiene una norma de conducta para las partes, que señala que quién afirma debe probar para evitar una decisión contraria a sus intereses. Lo concreto se evidencia en que determina, en cada caso específico, los hechos particulares que en cada proceso interesa demostrar a cada parte (Campos, W., 2010)

En conclusión la carga de la prueba implica una regla, de tal manera que ante la ausencia de la prueba de los hechos materia de litigio, el juez resolverá con una sentencia desfavorable para la parte que tenía la carga de aportar la prueba y no lo hizo.

2.2.1.3.7. Valoración y apreciación de la prueba

2.2.1.3.7.1. Sistemas de valoración de la prueba

Existen varios sistemas, en el presente trabajo solo se analizó tres:

Según Rodríguez (1995); Taruffo (2002):

a. El sistema de la tarifa legal

En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley (Rodríguez, 1995).

En opinión de Taruffo (2002) la prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba.

b. El sistema de valoración judicial

En opinión de Rodríguez (1995):

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría.

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: La potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia.

Según Taruffo (2002):

De la prueba libre o de la libre convicción, como le denomina, supone ausencia de reglas e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo los criterios

no predeterminados, sino discrecionales y flexibles, basados en los presupuestos de la razón.

Para Taruffo (2002) en cierto sentido, la prueba legal pretende precisamente impedir al Juez que use los criterios de la discrecionalidad racional, imponiéndole otros que en mayor o menor medida distinguen al juicio de hecho que se darían según los cánones de la aproximación a la realidad; para éste autor la prueba legal es irracional, porque excluye los criterios racionales de la valoración de la prueba.

Precisa, que el derecho a prueba que normalmente está reconocida a las partes, sólo puede adquirir un significado apreciable sobre la base de una concepción racional de la convicción del juez.

El principio de la libre convicción del Juez implica la libertad que éste tiene para escoger el material probatorio existente en el proceso, los elementos que considere significativos y determinantes para la decisión sobre el hecho (...), pero a su vez emerge el deber de motivar, entonces el Juez tendrá que justificar mediante argumentos donde evidencie o enuncie los criterios que ha adoptado para valorar las pruebas y, sobre esta base, justificar el juicio de hecho.

Sobre éste último sistema Antúnez, expresa: “(...) bajo este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una determinación” (Córdova, 2011)

Pero Córdova (2011) agrega otro sistema de valoración y con esto se refiere a:

c. Sistema de la Sana Crítica

Según Cabanellas, citado por Córdova (2011) la sana crítica, viene a ser una fórmula legal para entregar al ponderado arbitrio judicial la apreciación de la prueba. Es muy similar al de la valoración judicial o libre convicción, como le llama Taruffo (2002), en éste sistema se propugna que el valor probatorio que estime a determinada prueba, lo realice el Juez, hallándose éste en el deber de analizar y evaluar las pruebas con un criterio lógico y consecuente, sustentando las razones por las cuales le otorga o no eficacia probatoria a la prueba o pruebas.

2.2.1.3.7.2. Operaciones mentales en la valoración de la prueba

El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba. El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba (Salinas, 2015).

La apreciación razonada del Juez.

El Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos. (Obando, 2013)

Los medios probatorios son valorados razonadamente de manera fundamentada donde el juez aplica sus conocimientos y las facultades que le son conferidas por la ley.

La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas. Como quiera que los hechos se vinculan con la vida de los seres humanos, raro será el proceso en que para calificar definitivamente el Juez no deba recurrir a

conocimientos psicológicos y sociológicos; las operaciones psicológicas son importantes en el examen del testimonio, la confesión, el dictamen de peritos, los documentos, etc. Por eso es imposible prescindir en la tarea de valorar la prueba judicial (Obando, 2013).

2.2.1.3.7.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

En opinión de Hinostroza (1998):

La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso.

Los medios probatorios, en cambio, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez.

Por su parte, Rocco citado por Hinostroza (1998) en relación a los medios de prueba afirma que son: (...) medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos controvertidos, a fin de formar convicción de dichos órganos sobre la verdad o inexistencia de ellos.

En el ámbito normativo:

En un sentido amplio, los hechos pueden conceptualizarse como:

Los acontecimientos y circunstancias concretas determinadas en el espacio y en el tiempo, pasados y presentes, del mundo exterior y de la vida anímica humana, que el derecho objetivo han convertido en presupuesto de un efecto jurídico.

El juzgador solo puede acoger las pretensiones de la parte actora, o en su caso las de

la demandada, si llegan a acreditarse los hechos que son requeridos para la aplicación de la norma jurídica (Olaso, 2008).

2.2.1.3.7.4. Clases de medios probatorios

Los medios probatorios son los documentos y los testimoniales

2.2.1.3.7.4.1 . Los documentos

Los documentos como un objeto representativo de un hecho relevante para el proceso, independientemente de que conste en un escrito o no. Siguiendo esta línea de pensamiento, tendrán carácter de documento, todos aquellos objetos que representen un hecho, independientemente de que consten por escrito o no (Montero, citado por Olaso, 2008).

2.2.1.3.7.4.1 .2. Clasificación de los documentos

El Código Procesal Civil clasifica los documentos en dos grandes grupos: documentos e instrumentos públicos y documentos privados.

a. La declaración de parte

La Sección Segunda del Capítulo II del Código Procesal Civil, establece como medio de prueba, la declaración de parte que, a su vez, se divide en el interrogatorio de parte y la confesión.

Por declaración de parte, se entiende toda manifestación formal que realiza una de las partes en el proceso y que genera una serie de efectos jurídicos a nivel probatorio.

b. El interrogatorio de parte

Antes de iniciar el desarrollo de este tema, considero importante que refresquemos brevemente el concepto procesal de parte.

Si partimos de la concepción de que el proceso es un medio jurídico para

la solución de intereses, de pretensiones y de resistencias, debemos especificar que el proceso laboral se diferencia de otros, precisamente por la naturaleza de los intereses que en él se dilucidan –de la parte trabajadora, de la empleadora, de la seguridad social etcétera¹³⁹. Las personas que formulan las pretensiones y las resistencias ante el órgano jurisdiccional, son las partes, producto de lo cual se ven afectadas por la actuación judicial (Albiol, 2003, p. 73).

a. Documentos e instrumentos públicos

El párrafo 1º del artículo 369 del Código Procesal Civil, establece que el documento público es todo aquel que ha sido redactado o extendido por una persona que desempeña el cargo de funcionaria pública, según las formas requeridas y dentro del límite de sus atribuciones. De ahí se deduce su primer requisito esencial (Mora, 1999, p.192).

b. Documentos privados

El documento privado es aquel extendido por las partes o por terceras personas, y conjunta (por ejemplo, un contrato) o separadamente (la carta que se envía a otra persona), sin intervención de ningún funcionario público o funcionaria pública (Prieto-castro, 1973 p. 162).

La diferencia entre el documento público y el privado, se basa, esencialmente, en la falta de autenticidad y de fecha cierta con las que no cuenta el segundo.

Por tanto, el ordenamiento procesal prevee las formas para darle autenticidad y razón de fecha cierta a ese tipo de documentos. A pesar de esta posibilidad de que el documento privado adquiera autenticidad y fecha cierta, no por esto se le otorga el valor de “plena prueba”, salvo algunas excepciones y como tal debe ser valorado en conjunto con el resto de las probanzas de acuerdo con los principios de la sana crítica (Alsina, (s/f) p. 314).

2.2.1.3.7.4.1 .3. Documentos presentados en forma extemporánea

Cuando el apartado b) del inciso 3° del artículo 155, establece la obligación del juzgador de resolver en el fallo acerca de los incidentes relativos a documentos, se está refiriendo precisamente a aquellos documentos que han sido ofrecidos de forma extemporánea (artículo 293 ibíd.), o sea fuera de los plazos normales de ofrecimiento, cuya procedencia debe ser establecida en la sentencia definitiva.

El artículo 293 dispone que, después de la demanda y de la contestación, no es posible presentar otros documentos, salvo los siguientes:

1) *“Los de fecha posterior a dichos escritos”*. 2) *“Los anteriores cuya existencia jure no haber conocido antes la parte que los presenta”*. 3) *“Los que no haya sido posible adquirir con anterioridad por causas que no sean imputables a la parte interesada, siempre que, en su caso, se haya hecho oportunamente la designación del archivo o lugar en que los mismos se encuentren”* (este supuesto debe relacionarse con lo indicado en el numeral 292). 4) *“Aquellos que, no siendo fundamento de la demanda, sirvan para combatir excepciones del demandado o constituyan una prueba complementaria”*. Considero que este pronunciamiento no es necesario efectuarlo, si trata de una sentencia laboral, dado que el numeral 476 el Código de Trabajo, contiene un procedimiento más sencillo que permite admitir todos los documentos ofrecidos por las partes, antes del dictado de la sentencia. Desde esta perspectiva, basta que el juzgado le confiera audiencia a la parte contraria sobre el documento ofrecido, sin necesidad de realizar un considerando que verse sobre la admisibilidad de esos documentos.

2.2.1.3.7.4.3. La testimonial

La prueba testimonial es aquella actividad procesal producida por la declaración de una persona ajena al proceso, distinta de las partes. Se rinde, previo juramento, ante un órgano jurisdiccional. El objeto del interrogatorio se concreta en los hechos que la

persona deponente ha percibido por medio de sus sentidos¹⁵⁵. Por tanto, se indica que la persona que se ofrece para rendir testimonio, es aquella que tiene un conocimiento histórico de los hechos que resultan relevantes en el proceso (Olaso, 2008).

Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido, y condenando o absolviendo la demanda, en todo o en parte. Pues todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada.

2.2.1.3.8. Las pruebas en el proceso examinado

a. De la parte demandante

Las pruebas presentadas en el proceso fueron: Memorando N° 334-98- SEDALIB S.A. – 1300-GRTRU, de fecha 21-09-1998, con el cual e acredita la encargatura de la Jefatura de la Unidad de Cloración de Agua Potable. Informe N° 0227-2000- SEDALIB S.A. – 1230-D, de fecha 24-11-2000, e realiza la evaluación del personal contrato y se solicita el nombramiento del suscrito por haber demostrado eficiencia en las labores encomendadas. Memorando N° 300-2003- SEDALIB S.A. – 0400-GG, de fecha 08-07-2003, se dispone la asignación del Nivel P-5, de acuerdo al cuadro de Asignación de personal. Memorando N° 011-2005- SEDALIB S.A. – 40000-GG/AD, de fecha 13-01-2005 y en ejecución del acuerdo de Directorio N° 294, se dispone encargar el puesto de Sub Gerente de Negocios Alternativos.

Memorando N° 256-2006- SEDALIB S.A. – 40000-GG, de fecha 07-06-2006, se dispone la rotación a la Sub Gerencia de Aguas Servidas a cargo de la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento, lo cual es ratificado con Memorando N° 856-2007- SEDALIB S.A. – 0400-GG, de fecha 30-10-2007. Resolución de Gerencia General N° 021-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG, de fecha 14-01-2013, se da por concluida mi designación en dicho cargo y al día siguiente se me encarga la Subgerencia de Sectorización y Control de Pérdidas, hasta el día 23-04-2013 que se me despide de la

empresa, pese a ser un trabajador nombrado. Carta de Pre Aviso de Despido (Carta N° 62-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG), de fecha 01-04-2013, con lo cual se acredita las imputaciones fraudulentas. Acta de Constatación Policial de Fecha 23-04-2013, realizada por el Policía Nacional, en la cual se verificó que el día 23-04-2013, a horas 8:00a.m. No se permitió el ingreso a laborar, sin notificación de ninguna Carta de Despido, vulnerando el debido procedimiento. Carta N° 019-2013-SEDALIB S.A.-41000-SGAJ, de fecha 09 de abril del 2013, con la cual se acredita que se restringió el acceso a la información a cambio de realizar pagos por documentación incompleta que se proporcionó. Carta de fecha 10 de abril del 2013, en el cual solicito Ampliación del plazo y que sea computado desde el día siguiente que se realizó la entrega de toda la información requerida. Carta de fecha 11 de abril del 2013, con la cual se formula descargos y se desvirtúa absolutamente las imputaciones vertidas adjuntando la documentación pertinente. Carta de Despido por Comisión de falta Grave (Carta N° 79-2013- S.S.A. -40000-GG) con la que se acredita el despido por un hecho y sólo con las declaraciones de tres obreros que han sido denunciados penalmente por el demandante.

Carta de Fecha 29-04-2013, por la cual se formula Recurso de Apelación contra la Carta de Despido, en ejercicio legítimo de derecho a doble instancia. Carta N° 91-2013-S.S.A.-40000-GG de fecha 07-05-2013, la cual se indica que está fuera de plazo y que no cabe recurso de Apelación. Carta de fecha 08 de mayo de 2013, la cual se solicita se resuelva recurso de Apelación y que se eleve a Directorio, precisando lo dispuesto en el Artículo 107 del R.I.T., que dicho plazo no es aplicable para los casos de despido. Carta N° 96-2013-S.S.A-40000-GG, de fecha 13 de mayo del 2013, en la cual el Gerente General de S.S.A. se ratifica en su Carta de fecha 07-05-2013, que declaró improcedente el Recurso de Apelación. Consulta detallada de afiliación al Jurado Nacional de Elecciones de fecha 21-05-2013, con la cual se acredita que el Presidente del Directorio de S.S.A. es afiliado al partido Político APP y que existe rivalidad política.

Consulta detallada de afiliación al Jurado Nacional de Elecciones con la cual se acredita que el demandante es afiliado al Partido Aprista Peruano (APRA) y que incluso el demandante y el demandado fueron rivales en las elecciones regionales. Diario La Industria de fecha 12-11-2012, con titular Acuña en S.S.A, se aferran a cargos por sueldos, Alcalde de Trujillo tilda de sinvergüenzas a funcionarios que buscan mantenerse y que sólo se aferran al cargo por los sueldos que perciben. Diario Satélite de fecha jueves 25-04-2013, cuyo titular de la página 5 indica: “Ex funcionario de S.S.A denuncia abuso, le cierran las puertas” se emplazó al Presidente del Directorio de S.S.A. a que se pronuncie sobre el tema si ha dispuesto como política de su gestión despedir a los trabajadores que no sean de su partido Político Alianza por el Progreso (APP).Diario Satélite de fecha viernes 26-04-2013, cuyo titular de la página 6 indica: M.LL. habla sobre despidos en S.S.A, señala que Aprista F-A-J fue sometido a medida disciplinaria. Indico en referencia a haber impedido el ingreso a S-S-A- sin haber recibido antes la Carta de Despido, que son asuntos administrativos. Revista “La Última” Revista de Investigación, análisis y Actualidad Política edición N° 4 cuyo titular de la pág. 11 indica Botan a Aprista de S.S.A. en la cual todo indica que el móvil fue político.

Además la Ficha de Inscripción y reinscripción como militante del Partido Aprista Peruano, con la finalidad de acreditar mi convicción política. Credencial de coordinador de Zona del Partido Aprista Peruano, con la finalidad de acreditar mi finalidad política.

Resolución N° 003-2002-SDO-CAD-PAP-LL de fecha 15-01.2002, en la cual se reconoce al demandante como secretario General de la Agrupación de Trabajadores Apristas de la S.S.A. .Resolución N° 029-2003-SDO-CAD-PAP-LL de fecha 30-05.2003, en la cual se reconoce al demandante como secretario General de la Agrupación de Trabajadores Apristas de la S.S.A. .Oficio N° 79-2012-CER-PAP-LL de fecha 24-09-2012 por la cual el Comité Ejecutivo Regional de la Libertad del Partido Aprista Peruano, en carga al demandante las labores de coordinación en el ATA S.S.A. y el CER La Libertad. Cargo de la denuncia Penal presentada ante la segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Trujillo por los delitos de falsa

declaración en procedimientos administrativos y falsedad genérica contra los únicos testigos que ha fabricado la empresa. Memorando N° 160-2013-S.S.A-40000-GG, con la cual suspenden las vacaciones del demandante.

También el: Memorando N° 010-2012-S.S.A-72000-SGAS, con la que el demandante solicita la programación del mantenimiento preventivo de los equipos de la cámara de Aguas Servidas al jefe de División de Mantenimiento. Informe N° 037-.2012-S.S.A.-72000-SGAS, por el cual el demandante comunica la emergencia en Buenos Aires y que afecta las cámaras de Aguas Servidas de dicha zona. Copia del Informe N° 039.2012-S.S.A.-72000-SGAS, por el cual el demandante solicita atención urgente de los requerimientos solicitados. Copia del Informe N° 049-2012-S.S.A.-72000-SGAS, de fecha 08-08-2012, por el cual el demandante solicita se declare en emergencia las cámaras de Aguas Servidas de Buenos Aires Sur. Buenos Aires Centro y Vista Alegre. Copia del Informe N° 059-2012-S.S.A.-72000-SGAS, por el cual el demandante reitero la atención urgente de requerimiento por necesidad de servicio. Copia del Informe N° 058-2012-S.S.A.-72000-SGAS, por el cual el demandante indicó que han pasado dos meses sin atender los requerimientos del oleaje anómalo que afectaban la cámara de Aguas Servidas de Buenos Aires. Copia de Memorando N° 372- 2012 S.S.A.- 40000-GG, de fecha 11-09-2012, por la cual LA Gerencia General suspende todas las compras de Bienes y Servicios.

Asimismo: la copia de Memorando N° 024- 2012 S.S.A.- 72000-SGAS, por la cual el demandante remitió la relación del personal para el programa de incentivos donde encabezan la lista los tres obreros que me acusan. Copia de la Boleta informativa emitida por SUNARP, respecto al vehículo de Placa BD-5952. Manual de Organización y Funciones respecto al jefe de División de Mantenimiento Electromecánica. Informe N° 003-.2013-S.S.A.-72000-SGAS, de fecha 14-01-2013, por el cual se hace entrega del cargo de Sub Gerente de Aguas Servidas, indicándole que debe realizar el mantenimiento de las Cámaras de Aguas Servidas. Copia de DNI del demandante. Copia de DNI del demandado. Escritura Pública de Delegación de

Poder. Legajo personal del demandante. Expediente Administrativo de Despido. Estatuto de S.S.A Reglamento Interno .S.A. Acopio de Planillas. Boleta de Pago del demandante. CD conteniendo: Legajo personal del demandante. Expediente Administrativo de Despido. Estatuto de S.S.A Reglamento Interno S.S.A. Acopio de Planillas. Boleta de Pago del demandante. Tasa Judicial por ofrecimiento de Pruebas. Cédulas de notificación. Certificado de Habilidad del Letrado.

b. De la parte demandada fueron CD conteniendo: Legajo personal del demandante. Expediente Administrativo de Despido. Estatuto de S.S.A Reglamento interno S.S.A. Acopio de Planillas. Boleta de Pago del demandante. Tres testigos. Fotocopias simples de los cuadernos de ocurrencias de los testigos. (Expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03)

2.2.1.3.8.1. Regulación de las pruebas en la norma procesal examinada

En aplicación supletoria de la norma contenido en el artículo 197 de Código Procesal Civil, puede afirmarse que: Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

2.2.1.4. La sentencia

2.2.1.4.1. Concepto

La sentencia “es el acto procesal por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción, y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado. [...]”

La sentencia es un acto procesal del juez que se produce luego de las etapas postulatorias y probatoria del proceso, y en virtud del cual acoge o desestima las pretensiones del accionante y los argumentos del demandado, decidiendo así sobre lo

que es objeto del proceso. La sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del Estado, obra en un documento público (jurisdiccional) y constituye la materialización de la tutela jurisdiccional por la cual se declara el derecho aplicable a la situación jurídica ventilada en el proceso, constituyendo lo decretado en la sentencia una norma concreta de obligatorio cumplimiento para quienes fueron partes procesales (Devis 1986 citado por Ávalos, 2011).

Las sentencias son actos procesales emitidos por un órgano jurisdiccional especializado, a través del cual pone fin a un conflicto derivado de alguno de los procesos previstos en el Código Procesal Constitucional (García, s.f.).

La sentencia es una resolución judicial emitida por el Juez de manera motivada, fundamentada y razonada mediante la cual se resuelve un conflicto de intereses.

2.2.1.4.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral

Las normas que regulan las sentencias están contenidas en el artículo 31º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

Artículo 31.- Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho (Jurista Editores, 2016).

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error

en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos (Juristas Editores, 2016, p.434).

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser Demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia (Juristas Editores, 2016, p.434).

También se menciona a los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado menciona lo siguiente:

Artículo 138.- Administración de Justicia. Control difuso

La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes.

En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.

Artículo 143.- Órganos Jurisdiccionales

El Poder Judicial está integrado por órganos jurisdiccionales que administran justicia en nombre de la Nación, y por órganos que ejercen su gobierno y administración.

Los órganos jurisdiccionales son: la Corte Suprema de Justicia y las demás cortes y juzgados que determine su ley orgánica (Juristas Editores, 2014 p.964) .

2.2.1.4.3. Estructura de la sentencia

La sentencia tiene tres partes que son: expositiva, considerativa y resolutive. Asimismo la redacción de la sentencia debe ser clara, precisa y congruente, para permitir un claro entendimiento de lo que se ha resuelto. Para ello la sentencia debe

contar con una estructura que permita ser entendida por los justiciables. El artículo 17 del código procesal constitucional señala la estructura formal básica que debe tener toda sentencia constitucional.

1.- La identificación del demandante; esto que en la medida se identifique al agraviado o víctima con la acción u omisión del acto lesivo o con amenaza de sus derechos fundamentales. 2.- La identificación de la autoridad, funcionario o persona de quien provenga la amenaza, violación o que se muestre renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo: es necesario, en la medida que debe de individualizarse a la persona que debe cumplir los términos de la sentencia. 3.- La determinación precisa del derecho vulnerado, la consideración de que el mismo no ha sido vulnerado, o, de ser el caso, la determinación de la obligación incumplida: en este punto los jueces constitucionales aplican la directamente Constitución como norma decisoria, es por ello que el juez debe precisar en la sentencia, identificando el derecho fundamental vulnerado. 4.- La fundamentación que conduce a la decisión adoptada: aquí el juez realiza el procedimiento lógico jurídico a partir del relato fáctico expuesto por las partes, de acuerdo a las pruebas presentadas, valorándolas para resolver el tema materia de conflicto. 5.- La decisión adoptada señalando en su caso el mandato concreto dispuesto: este es el fallo, a través del cual se dispone el restablecimiento del derecho vulnerado o la suspensión de los actos de amenaza, así como la acción u omisión a la que está obligado el demandado (Ramírez, 2015).

2.2.1.4.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.4.4.1. El principio de congruencia procesal

El principio de congruencia procesal implica por un lado que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Rioja, 2009)

La congruencia queda delimitada como sigue; el Juez debe atender a lo pedido por el demandante y a lo resistido por el demandado, el límite máximo viene marcado por lo pedido por el demandante, y lo pedido, por lo resistido por el demandante, siempre de acuerdo con las reglas de la lógica (Gómez, J. 2011).

2.2.1.4.4.2 El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

2.2.1.4.4.2.1. Concepto.

El deber de motivación es sin duda una expresión de la labor jurisdiccional, de allí que la obligación de motivar adecuadamente una resolución judicial permita a la ciudadanía realizar un control de la actividad jurisdiccional, y a las partes que intervienen en el proceso conozcan las razones por las cuales se les concede o deniega la tutela concreta de un derecho o un específico interés legítimo; en tal sentido los jueces tienen la obligación de expresar el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de impartir Justicia, se haga con sujeción a la Constitución y la ley y, así mismo, facilitando un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (Vargas, 2011).

2.2.1.4.4.2.2. Funciones de la motivación.

Ningún Juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia “previsto en el artículo 139, inciso 5 de la Constitución y constituye una de las garantías que forman parte del contenido del derecho al debido proceso”, que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada (Zavaleta, 2017).

2.2.1.4.4.2.3. La fundamentación de los hechos

En el ámbito de la fundamentación de los hechos muchas veces se presenta el peligro de la arbitrariedad, salvo que no se dé una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de

las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos (Taruffo, 2013).

2.2.1.4.4.2.4. La fundamentación del derecho

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

No se piense que la calificación jurídica del caso sub judice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc.

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

2.2.1.4.4.2.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales

Desde el punto de vista de Igartúa (2009) los requisitos para una adecuada motivación son:

A. La motivación debe ser expresa

Cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente,

improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.

B. La motivación debe ser clara

Hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia

Las máximas de experiencia no son normas jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga.

2.2.1.4.4.2.6. La motivación como justificación interna y externa

Según Igartúa, (2009) comprenden:

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

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

consecuencia jurídica, etc.).

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

Las discrepancias que enfrentan a los ciudadanos casi siempre se refieren si la norma aplicable es la N1 o la N2, porque disienten sobre el artículo aplicable o sobre su significado, o si el hecho H ha sido probado o no, o si la consecuencia jurídica resultante ha de ser la C1 o la C2.

B. La motivación como la justificación externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio.

B.1. La motivación debe ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

B.2. La motivación debe ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.

B.3. La motivación debe ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la “completitud”, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la “suficiencia”, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

2.2.1.5. Los medios impugnatorios

2.2.1.5.1. Concepto

Gozaini citado por Rioja (2009) señala que el reconocimiento del derecho a impugnar la decisión, se viabiliza en la senda de los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada.

2.2.1.5.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Radica en esencia en la falibilidad de los órganos jurisdiccionales, en tanto que ésta es inmanente a la condición de seres humanos y la necesidad ineluctable de corregirlos (Rioja, 2009).

2.2.1.5.3. Clases de medios impugnatorios

Según Núñez, el sistema procesal divide los medios impugnatorios en dos grandes categorías, a saber:

2.2.1.5.3.1. Los remedios

Estos pueden formularse contra actos procesales no contenidos en resoluciones, en el Perú se admiten los siguientes remedios:

2.2.1.5.3.1.1. La oposición

Es a la vez un remedio y una cuestión probatoria. Permite cuestionar determinados medios probatorios (declaración de parte, exhibición, pericia, inspección judicial y medios probatorios atípicos), con el propósito de que éstos no sean incorporados al proceso.

2.2.1.5.3.1.2. La tacha

Es también una cuestión probatoria; su objeto es cuestionar la validez de determinados medios de prueba (testigos, documentos y medios probatorios atípicos).

2.2.1.5.3.1.3. La nulidad

Puede solicitarse como remedio contra actos procesales no contenidos en resoluciones (por ejemplo, la nulidad de una notificación por encontrarse incompleto el documento que se pretende notificar) o contra resoluciones, siendo que en este último caso se le considerará un recurso. En cualquier caso, la nulidad debe apoyarse en el error en la aplicación o en la inaplicación de normas de índole procesal (por ejemplo, el defecto en la motivación de una resolución).

Todos los remedios son conocidos por la misma instancia que se encuentra conociendo el proceso en ese momento, no siendo necesario elevar el expediente al superior jerárquico.

2.2.1.5.3.2. Los recursos

Son los medios impugnatorios destinados a cuestionar resoluciones, con el propósito de que se practique un nuevo examen de ésta o se subsane el vicio o error alegado. El Código Procesal Civil permite la interposición de los siguientes recursos:

2.2.1.5.3.2.1. La reposición

El recurso de reposición procede contra los decretos, con el propósito que el Juez los revoque.

2.2.1.5.3.2. 2.La aclaración

El recurso de aclaración es posible requerir al mismo Juez que aclare "algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella" (CPC, art. 406°). La aclaración también puede ser efectuada de oficio por el órgano jurisdiccional, pero en ningún caso debe alterar el contenido sustancial de la decisión.

2.2.1.5.3.2.3. La corrección

Este recurso permite solicitar al Juez que:

- Corrija cualquier error material que contenga la resolución emitida (por ejemplo, un error de suma en una liquidación de beneficios sociales); o
- Complete la resolución emitida pronunciándose sobre los puntos controvertidos que no hubiesen sido resueltos.

La reposición, la aclaración y la corrección son resueltas por el propio órgano jurisdiccional que emitió la

resolución impugnada. El auto que resuelve estos recursos es inimpugnable.

2.2.1.5.3.2.4. La apelación

Es el medio impugnatorio más utilizado y el que permite el acceso al derecho a la doble instancia recogido por el numeral 6 del artículo 139° de nuestra Constitución.

El recurso de apelación permite que el órgano jurisdiccional superior examine una resolución que ha producido agravio por haber incurrido en error de hecho y de derecho. Cuando el error alegado es de índole procesal, se entiende que el recurso de apelación incluye el de nulidad.

2.2.1.5.3.2.5. La queja

El recurrente puede presentar un recurso de queja para cuestionar la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o que lo concede con efecto distinto al solicitado. La apelación y la queja son conocidas por el superior jerárquico del Juez que dictó la resolución impugnada.

2.2.1.5.3.2.6. La casación

Conforme a lo declarado por el artículo 384° del Código Procesal Civil, "el recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia". Luego de la reforma procesal introducida en mayo de 2009, que influyó también en el texto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el recurso de casación se ha limitado a dos causales:

La infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada y el apartamiento inmotivado del precedente judicial (Núñez, 2016)

2.2.1.5.4. Presupuestos para la impugnación

Los presupuestos para la impugnación se pueden considerar desde dos puntos de vista, aquellos que atañen la forma, denominados requisitos de admisibilidad que son los que determinan la aptitud de este para producir efectos al interior del proceso, y aquellos que tienen relación con el contenido, denominados requisitos de procedencia que son los elementos intrínsecos o de fondo, cuya presencia es indispensable (Ailling, 2015).

2.2.1.5.5. Medio impugnatorio examinados

Conforme al expediente judicial examinado el recurso que utilizó la parte demandante es el remedio de la tacha testimonial, la tacha de testigos, esto lo realizó en la audiencia de juzgamiento, entre tanto la parte demandada hizo uso del medio impugnatorio de recurso de apelación a la sentencia de primera instancia, en la cual le ordena a reponer al demandante e indemnizarlo por lucro cesante (Expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03)

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. Asunto judicializado

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en la primera sentencia fue: Reponer e indemnizar al trabajador por despido fraudulento en la segunda sentencia fue: Indemnizarlo por despedirlo arbitrariamente. (Expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03)

2.2.2.2. Contenidos preliminares

2.2.2.2.1. Derecho de trabajo

2.2.2.2.1.1. Concepto

Sobre el derecho del trabajo Machicado (2010) señala como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.

Así también Rouast citado por Machicado (2010) indica que es el Conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas que nacen del cumplimiento de un trabajo por cuenta ajena cada vez que la ejecución del trabajo se acompaña de una subordinación respecto del empleador.

“El derecho de trabajo se manifiesta también en la libertad de trabajo (Art.27 de la Constitución); es decir, es el derecho que poseen las personas para elegir la profesión o el oficio que deseen (Puntriano, C.; Mesias, F; Abanto, C. y Gonzales, C.; 2009).

2.2.2.2.1.2. Importancia del trabajo

El trabajo es importante en la vida de todo ser humano ya que le permite cubrir sus necesidades económicas y emocionales. Permitiéndole interrelacionarse con otras personas, sin embargo la importancia que tiene varía de una persona a otra. Las motivaciones laborales son diversas y los logros que desean alcanzar se relacionan con sus objetivos de vida, esencialmente destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales (Fundación para la calidad humana en la productividad, 2016).

2.2.2.2.1.2.1. El trabajo en cargos de confianza

“El trabajo de confianza no es un trabajo especial, sino una relación especial entre el patrón y el trabajador [...]. Pero un trabajador de confianza puede ser menor, mujer, artista, deportista, piloto y desempeñar cualquier otra actividad” (De Buen citado por Merzthal y Toyama, 2014)

En consecuencia el derecho de trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales, es decir la relación jurídica contractual entre empleador y trabajador.

2.2.2.2.1.3. Características del derecho de trabajo

Conforme lo señala Borrel (2006) considera las siguientes características:

- Equidad, lo que se traduce en resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a éstos más que a la literalidad de la Ley.
- Justicia social, entendida como una doctrina ideológica que lucha por un mejor y más generoso trato y retribuciones para los trabajadores.
- Equilibrio entre los dos factores de la producción, pues pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.
- Protección especial al obrero por ser la parte más débil de la relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.
- Irrenunciabilidad de los derechos laborales, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la Constitución y la Ley del Federal del Trabajo, así cualquier convenio en contrario será nulo.
- Derecho en constante expansión, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.
- No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral.

2.2.2.2.1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Según Ling (2013) menciona que las fuentes del derecho de trabajo son hechos abstractos así tenemos:

Fuentes generales:

- 1) La ley: Es la elaboración de las normas de forma escrita dictada por el orden público frente a las necesidades de la población, para establecer una adecuada convivencia social. Es aprobada por el congreso y promulgada por el presidente.
- 2) Costumbre: Son los hábitos que se van formando al realizar una actividad.

- 3) Jurisprudencia: Son un conjunto de soluciones o fallos firmes expedidos por las autoridades judiciales.
- 4) Doctrina: Puntos de vista y opiniones de los estudiosos del derecho en materia laboral.
- 5) La constitución: Plasma los principios y derecho fundamentales de una nación.

Fuentes especiales

- a) Contrato Colectivo de Trabajo: suscrito por las organizaciones sindicales por sus empleadores.

- b) Reglamento Interno de trabajo: constituye la norma que regula las relaciones internas de una empresa y debe estar autorizando y refrendado por la autoridad de trabajo.

2.2.2.2.2. Contrato de trabajo

2.2.2.2.2.1. Concepto

Es el acuerdo de voluntades pactado entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. (Toyama, 2008)

Aquino (s.f.) refiere que es el acuerdo por virtud del cual una persona llamada trabajador se obliga a prestar su servicio por cuenta propia, dirección, dependencia y subordinación de otra llamada empleador, a cambio de un salario.

2.2.2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo

- Remuneración

“Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo

excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita. (Toyama, 2008)

- Subordinación

Este es el elemento determinante para establecer la existencia del vínculo laboral, la cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Toyama, 2008)

- Prestación de Servicios.

Respecto a la prestación de servicios es obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no el resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma. (Sanguinetti, 1987)

2.2.2.2.3. Los sujetos del contrato del trabajo

Los sujetos que establecen una relación laboral son el trabajador y el empleador:

- a) **El trabajador:** Es el deudor de la prestación del servicio y por tanto obligado a prestar el servicio en forma personal y directa (Conde, 2017).

“Los trabajadores de confianza suelen laborar en contacto directo con el personal de dirección (gerente general, gerentes de líneas, jefe regional, etc. que tienen también la característica de personal de confianza), manejar información reservada, preparar informes estratégicos, tener un sistema de compensaciones por resultados, gozar de ciertas prerrogativas o beneficios particulares, en ocasiones reemplazar al personal de dirección, etc. Entonces, ingresan en esta categoría supervisores, contadores, administradores, secretarías de gerencia general, etc.” (Toyama, 2014).

- b) Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de los servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza

de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración (Conde, 2017).

2.2.2.2.4. Características del contrato de trabajo

a) Es consensual

Porque depende su existir de la convergencia de dos o más voluntades, o sea que se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes.

b) Es Bilateral o Sinalagmático

Porque de él se derivan derechos y obligaciones entre las partes contratantes.

c) Es Conmutativo

Porque las prestaciones que lo componen son susceptibles de ser previamente conocidas. Porque por abstracción hay exacta correspondencia entre el valor del servicio realizado por el trabajador, y el valor de la remuneración que el empleador paga por el trabajo ejecutado, lo que equivale a decir que las prestaciones son recíprocas

d) Es Oneroso

Porque crea obligaciones simultáneas y recíprocas, para el trabajador (la ejecución del servicio) y para el empleador (el pago de la remuneración pactada). El trabajo debe ser retribuido, conforme al artículo 23 de la Constitución." Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución, o sin su libre consentimiento".

e) De Tracto Sucesivo

Porque se desarrolla sucesivamente en el tiempo. No se ejecuta en un acto instantáneo que se agota luego de ser producido, sino que se realiza en el transcurso del tiempo a través de prestaciones que se contraponen permanentemente, o sea se desarrolla sucesivamente nivel tiempo. La doctrina lo recoge como el Principio de Continuidad (Aquino, s.f.)

2.2.2.2.5. Clases de contrato

De acuerdo a Morales, existen tres tipos de contrato que detallamos a continuación:

2.2.2.2.5.1. Contrato indefinido

De acuerdo a Morales, este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración. La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser apartado de la empresa. El empleado bajo este tipo de contrato goza de todos los beneficios laborales que brinda la ley peruana; es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

2.2.2.2.5.2. Contrato a plazo fijo o determinado

En este caso, empleado y empleador acordaron que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica.

Hay tres subdivisiones para este tipo de contrato.

- **Temporal:** Se puede dar por lanzamiento o inicio de actividad; por la necesidad de mercado, por ejemplo en campañas del Día de la Madre o Día del Padre donde se exige una mayor cantidad de producción; y la reconversión empresarial que se produce cuando se afrontan cambios importantes dentro de ella.
- **Ocasional:** Puede darse por suplencia, como reemplazo por vacaciones o descanso pero o post natal; y emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves.
- **Accidental:** Puede ser específico, que permite actividades cuyo inicio y fin estén claramente predeterminados; intermitente, que es para necesidades permanentes pero discontinuas; y el contrato de temporada, que solo es para servicios puntuales que no son frecuentes.

El plazo para este tipo de contrato no puede superar los cinco años; si fuera el caso, la condición del empleado cambia y pasa a tener un contrato indefinido. Morales puntualiza que este contrato debe ser registrado ante el Ministerio Trabajo y

Promoción del empleo dentro de 15 días, especificando la fecha de inicio y culminación (Morales, 2017).

2.2.2.2.5.3. Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial o “part-time” demanda un **horario de trabajo que no supera una jornada de 4 horas diarias**. A diferencia del contrato indefinido o de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, no tiene derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho a gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida, pensiones, asignación familiar, utilidades y sindicalización (Morales, 2017).

2.2.2.2.3. El despido

2.2.2.2.3.1. Concepto

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. Según la Ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito” (Arce, 2008 p. 522).

El despido es el acto unilateral que pone fin a la relación laboral.

2.2.2.2.3.2. Tipos de despido

Según Rivera (2013) señala que la tipología del despido es diversa, y aún más cuando observamos la legislación comparada.

Sin embargo, para efectos didácticos se priorizará lo desarrollado en el Perú, el cual existe más de dos clasificaciones en lo que respecta al despido, es por ello que es conveniente separar la clasificación otorgada por el cuerpo legislativo específicamente el Decreto Legislativo N° 728 y la señalada por el Tribunal

Constitucional.

2.2.2.2.3.2.1. En el Decreto Legislativo N° 728

2.2.2.2.3.2.1.1. Despido arbitrario

De acuerdo al artículo 34° de la LPCL, un despido será arbitrario, cuando se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador, sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar ésta en juicio. Su consecuencia, según la legislación laboral, es el pago de un indemnización tarifada equivalente a una y media remuneración por cada año de servicios, con un tope de doce remuneraciones.

Nuestra legislación protege contra el despido arbitrario sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, siendo indispensable para un despido justificado que medie causa justa contemplada en la ley y que esté debidamente comprobada.

Cabe mencionar que el despido arbitrario es un ejercicio irregular del derecho de despedir. Por esta razón, sentencia el autor que, si el abuso en el ejercicio de un derecho ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social, entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo (Arce, 2006).

El despido arbitrario es el acto unilateral que da por terminada la relación laboral entre el empleador y el empleado sin comunicación alguna u oportuna.

2.2.2.2.3.2.1.2. Despido nulo

Lo que caracteriza, en definitiva, la noción jurídica de despido nulo no es la decisión extintiva unilateral del empleador sin más, sino, por el contrario, el efecto o resultado lesivo que ella provoca (Rivera, 2013)

El artículo 29° de la Ley de Productividad y competitividad Laboral señala las

circunstancias por el cual es nulo el despido, otorgando a ello cinco motivos en que se basa el despido para que se considere como nulo.

Es claro que lo que busca el despido nulo es dejar sin efecto el acto lesivo, convirtiéndose éste en la posible respuesta ante la violación de un derecho fundamental.

Sin embargo, la definición recogida por el artículo 29° de la Ley de Productividad y competitividad Laboral debe interpretarse desde un análisis directo del articulado constitucional pertinente e, incluso, desde la normatividad internacional, en la medida que busque la protección de los derechos fundamentales de la persona

Con ello, aparentemente la aplicación literal del artículo 29° de la Ley de Productividad y competitividad Laboral nos advierte cinco motivaciones prohibidas para el despido nulo, restringiéndose así los demás supuestos que legítimamente puede presentarse. Es por ello que nuestra constitución ha previsto la aplicación de las garantías constitucionales como es el proceso de amparo, que se convierte en la vía idónea para poder impugnar los demás despidos del cual su motivación no se encuentre en los numerales del artículo 29° mencionado (Rivera, 2013).

El despido nulo se produce cuando al despedir a un empleado se lesiona un derecho constitucional y por ello se debe reponer en su centro de labores..

2.2.2.2.3.2.1.3. Despido indirecto

También conocido como actos de hostilidad.

Para Blancas Bustamante se configura el despido indirecto cuando es el empleador quien incumple sus obligaciones, la normativa laboral facultad al trabajador a extinguir la relación de trabajo, imputando al empleador la responsabilidad jurídica por dicho evento (Blanca citado por Rivera 2013).

Son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan

o incomodan al trabajador. Como tales constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc.

2.2.2.2.3.2.1.4. Despido justificado

Según Rivera (2013) expone que el despido legal y legítimo, que puede ser utilizado por el empleador, cuando se configuren causas justas de despido imputables a la capacidad del trabajador o a la conducta del trabajador, las mismas que están señaladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral .

El despido justificado puede ser realizado por dos causas fundamentales:

1. Causas relacionadas a la capacidad del trabajador
 - a. Por rendimiento deficiente
 - b. La negativa injustificada del trabajador de someterse a un examen médico establecido por la Ley.
 - c. Por detrimento de la capacidad física sobrevenida a la celebración del contrato siempre que no haya un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido
2. Causas relacionadas a la conducta del trabajador
 - a. Por condena penal por delito doloso
 - b. Por falta grave.
 - c. Por inhabilitación del trabajador.

El despido justificado se produce cuando el trabajador es separado del trabajo por causa justa como por ejemplo por falta grave.

2.2.2.2.3.2.2. Según el Tribunal Constitucional

2.2.2.2.3.2.2.1. Despido fraudulento

El despido fraudulento se genera cuando media engaño, esto es, se procede de

manera contraria a la verdad contraviniendo la buena fe laboral, se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; este tipo de despido se produce aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales (Rivera, 2013).

Asimismo, el despido fraudulento ha sido definido por vez primera por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la STC N.º 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, en los siguientes términos:

“Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas" (STC N.º 976-2001-AA/TC).

“La Corte Suprema agrega que este ánimo perverso se demostraría, por ejemplo, acreditando que la inexistencia o falsedad de la falta grave imputada era “notoria”, “clara o evidente” para el empleador, pues solo a través de esto último se hará patente el “ánimo desleal que ha motivado la actuación de aquel”. Es decir, no basta con demostrar que no existió falta grave, sino que hay que demostrar que era “evidentísimo” que no existió dicha falta” (Arévalo, s/f).

El despido fraudulento es cuando el empleado es despedido de su centro de labores imputándole falta grave por hechos falsos e inexistentes.

2.2.2.2.3.2.2.2. Despido incausado

El despido incausado cuando se despide a un trabajador por la voluntad unilateral del empleador, sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador (Rivera, 2013).

El despido es cuando el trabajador es apartado definitivo y forzado de su puesto de trabajo unilateralmente por el empleador.

2.2.2.2.3.2.3. Otro tipo de despido

2.2.2.2.3.2.3.1. El despido disciplinario

Es la facultad disciplinaria que ejerce el empresario se configura como consecuencia lógica de sus facultades de dirección y de control adoptando como finalidades la sanción y corrección de las indebidas conductas de sus trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de la empresa o del contrato mismo (Cabanellas citado por Pilotto, p. 464).

El despido disciplinario se produce cuando la dirección de una empresa decide despedir al trabajador por causa justa mediante una comisión disciplinaria.

2.2.2.2.4. La reposición

2.2.2.2.4.1. Concepto

El artículo 27° de nuestra Constitución vigente no señala expresamente a la reposición laboral como forma de protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, tal como manifiesta el doctor Javier Arévalo Vela el Tribunal Constitucional ha interpretado los alcances de este artículo (Sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 1124-2001-AA/TC).

La Reposición frente a un despido que pueda considerarse como incausado, nulo o fraudulento, el trabajador puede solicitar a nivel judicial el retorno a su puesto de

labores como pretensión principal, sin embargo, enfrenta complicaciones formales, ya que se tiene que determinar a través de qué vía procesal se puede reclamar la reposición. ¿Un amparo laboral o un proceso judicial laboral?, al analizar el precedente constitucional vinculante contenido en la STC Exp. N° 02383-2013-PA/TC(1) (caso Ríos Núñez vs. Proyecto Especial Pichis Palcazú), donde ha establecido reglas sobre la procedencia del amparo laboral que no resultan tan claras como se hubiese esperado.

Por otro lado, también debe analizarse, en caso se acuda a la vía del proceso laboral, a través de qué vía procedimental se desenvolverá el litigio bajo la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (si a la vía del abreviado o del ordinario laboral) y, además, qué otras pretensiones pueden acumularse junto a la pretensión de reposición; en específico, si es posible (Arévalo, s/f).

La reposición es una protección que se le brinda al trabajador ante un despido injustificado o que no se pudo probar la causa de despido.

2.2.2.2.5. La indemnización

2.2.2.2.5.1. Concepto

Indemnización laboral es una compensación generalmente de carácter económico de la cual es acreedor una persona con motivo de haber recibido un perjuicio en sus derechos laborales. Dicha indemnización comúnmente es emitida a partir de un dictamen judicial, que impone al patrón la obligación de abonar un determinado monto a una persona, con el objetivo de corregir una situación de injusticia (Robles, s/f).

La indemnización laboral tiene lugar cuando el trabajador es despedido sin existir una de las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón. Dentro del margen jurídico, la ley establece que se pague al trabajador un monto de dinero dependiendo de los años de trabajo en la empresa y el sueldo que percibía por sus servicios (Robles, s/f).

Según el punto de vista de Segura (2017) expresa lo siguiente:

En el Perú, por ley únicamente se reconoce la indemnización por despido arbitrario, mientras que son las cortes laborales aquellas que evalúan los casos de indemnizaciones por daños y perjuicios, así como sus derivados.

En la actualidad, muchos de los criterios laborales vienen de decisiones judiciales, establecidas por precedentes judiciales, más que por ley.

A. Indemnización por despido arbitrario

Procede el pago de la indemnización por despido arbitrario, una vez que el trabajador haya superado el periodo de prueba, y no se haya expresado o comprobado una causa justa para despedir (Segura, 2017).

Equivale a 1.5 sueldos por año de servicios, o 1.5 sueldos por meses faltantes para que concluya el contrato, en caso de contrato a plazo fijo, en ambos casos con un tope de 12 sueldos mensuales.

B. Indemnización por daños y perjuicios: En casos de despidos fraudulentos o incausados, los precedentes judiciales han admitido el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, que incluyen diversos derivados.

B.1. Indemnización por lucro cesante: Incluye el pago de los beneficios que el trabajador dejó de percibir por haber sido despedido, aunque puede disminuirse en caso se verifique que realizó otras actividades remuneradas. Procede solo en caso el trabajador no haya cobrado la indemnización por despido arbitrario (Segura, 2017).

Mediante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, se ha señalado que, junto con la demanda de reposición por despido incausado o fraudulento, los trabajadores pueden acumular la pretensión de indemnización por lucro cesante.

Aunque este último no es común que se otorgue, pues el trabajador tendría que demostrar que el despido le causó un daño específico con motivo del despido, distinto del daño moral. Anteriormente los trabajadores debían primero iniciar un proceso de reposición y en otro proceso posterior solicitar la indemnización (Segura, 2017).

La indemnización es una protección que se le brinda al trabajador ante un despido arbitrario o fraudulento.

2.2.2.3. Normas sustantivas aplicadas en primera y segunda instancia

2.2.2.3.1. Normas aplicadas en primera instancia

En la sentencia de primera instancia se observa las tres partes de la misma: La expositiva, la considerativa y la resolutive; en la parte resolutive indica el fallo de la sentencia de primera instancia después de desarrollar un minucioso análisis con respecto a las normas sustantivas en la parte considerativa el cual se detalla de la siguiente manera:

En el considerando décimo quinto donde se hace incapié en la sentencia del Tribunal Constitucional Constitucional número **0976-2001-PA/TC** del 13-marzo-2003 (caso seguido por Eusebio Llanos Huasco, contra Telefónica del Perú, sobre acción de amparo),), asimismo en una serie de pronunciamientos¹, ha determinado en qué supuestos se verifica este irregular cese, una garantía del Derecho del Trabajo y el necesario respeto a la dignidad de la persona del trabajador, valores ambos, como es sabido, garantizados al máximo nivel normativo por nuestra Constitución:

- i. Cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios*
- ii. Cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;*
- iii. Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad;*
- iv. Cuando se despide mediante la “fabricación de pruebas”*

En el considerando Décimo sexto donde se detalló la indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante esta decisión se basó en los artículos: 26 Inc. 2 de la Carta Magna; principios que regulan la relación laboral que dice:

En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

Artículo 27° La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

2.2.2.4.2. Normas aplicadas en segunda instancia

De lo revisado en segunda instancia se observó la revocación de la sentencia de primera instancia y se reformuló la sentencia de segunda instancia, se tuvo en cuenta la segunda pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario estipulado en el artículo 38 del Decreto Legislativo N° 728 donde expresa lo siguiente: La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

La decisión se basó en que La Corte Suprema agrega que el ánimo perverso se demostraría, por ejemplo, acreditando que la inexistencia o falsedad de la falta grave imputada era “notoria”, “clara o evidente” para el empleador, pues solo a través de esto último se hará patente el “ánimo desleal que ha motivado la actuación de aquel”, no basta con demostrar que no existió falta grave, sino que hay que demostrar que era “evidentísimo” que no existió dicha falta. Cabe resaltar que la demandada en el proceso no acreditó que el actor incurrió en falta grave, pero que si el demandante argumentó que los hechos que se le imputan son falsos e inexistentes y que el demandado demostró que si existieran por lo tanto se revoca la orden de reposición por despido fraudulento e indemnización por lucro cesante.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción. (Poder Judicial, 2013)

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

Expresa. Claro, evidente, específico, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Ossorio, 1996).

Expediente. Es la carpeta material en la que se recopilan todos las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012).

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

Jurisprudencia Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia Española, 2001).

Normatividad Significación lógica creada según ciertos procedimientos instituidos por una comunidad jurídica y que, como manifestación unificada de la voluntad de ésta, formalmente expresada a través de sus órganos e instancias productoras, regula la conducta humana en un tiempo y un lugar definidos (Osorio, 2003).

Parámetro Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia Española, 2001).

Rango

Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2).

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, **intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse** al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, **sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su aproximación,** al que corresponde a una sentencia

ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada **con propiedades intermedias**, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, **sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a** alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, **intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a** alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

III. HIPÓTESIS

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 e indemnización por despido fraudulento del expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, son de rango alta y muy alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación.

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

Cuantitativa. La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

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

Cualitativa. La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

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

la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

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

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

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado

técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis.

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

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología

diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual.

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra,

presente o ausente; entre otros. (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, s/f)

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

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

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

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

4.6.2.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por

los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

Por su parte, Campos, W. (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

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

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento en el expediente N° 02576- 2013- 0-1601- JR- LA- 03, del Distrito Judicial de La Libertad; Trujillo 2017

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02576-2013- 0-1601- JR- LA- 03, del Distrito Judicial de La Libertad; Trujillo 2017?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02576-2013- 0-1601- JR- LA- 03, del Distrito Judicial de La Libertad; Trujillo 2017	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento, del expediente N° 02576- 2013- 0-1601- JR- LA- 03, del Distrito Judicial de La Libertad; Trujillo, son de rango alta y muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
E S P E C I F I C O	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la

	instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
	<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 parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 · 2]	[3 · 4]	[5 · 6]	[7 · 8]	[9- 10 1]	
Introducción	<p style="text-align: center;">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD TERCER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO</p>	1. El encabezamiento o evidencia: 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											
	<p>EXPEDIENTE : 2576-2013-0-1601-JR-LA-03 DEMANDANTE : A DEMANDADA : B MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS. JUEZA : C</p>					X							

	<p>SECRETARIA : D FALLO : FUNDADA LA DEMANDA.</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO Trujillo, dieciséis de junio Del año dos mil catorce.-</p> <p>SENTENCIA: Con dos acompañados de anexos de la demandada que corren con el expediente principal; el Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo, actuando como Jueza C y a Nombre de la Nación, conforme a la carga procesal emite la siguiente sentencia, en primera instancia:</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>1. El actor -A- sostiene básicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laboró para Empresa B., del 01-Abril-1996 al 23-abril-2013, bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado; - Tiene por profesión ingeniero químico e ingeniero civil, con maestría en ambiental; - Los cargos que desempeñó fueron los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> . En el laboratorio de la Unidad de Control de Calidad; . Jefatura de la Unidad de Cloración de Agua Potable, en fecha 21-setiembre-1998; . Sub Gerente de Negocios Alternativos, desde fecha 13-enero-2005; . Sub Gerente de Aguas Servidas, a cargo de la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento, en la Sub Gerencia de Operaciones y Mantenimiento, desde fecha 07-junio-2006; . Sub Gerente de Sectorización y Control de Pérdidas, del 14-enero-2013 al 23-abril-2013 (cese). - Con Memorándum de fecha 27-marzo-2013, se le comunicó el inicio de sus vacaciones a partir del <u>02-abril-2013 hasta el 30-abril-2013</u>. 	<p><i>juez, jueces, etc. Si cumple</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i> 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> 4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento</i></p>											8
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

	<p>- Con Memorandum de fecha 01-abril-2013, se le comunicó que por necesidades de servicio se le suspendía su goce de vacaciones, por estrictos motivos de orden técnico, ya que la empresa demandada tenía elevados índices de pérdidas de agua; que el verdadero motivo era notificarle ese mismo día con una carta de pre aviso de despido.</p> <p>- En fecha 02-abril-2013 se le notifica vía notarial la carta de preaviso de despido, imputándole como falta grave: el incumplimiento de las obligaciones, maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta, prevista en los incisos a) y g) del artículo 25 del TUO de la LPCL;</p> <p>- Con fecha 12-abril-2013, formuló su descargo a la carta de pre aviso de despido e imputación de cargos;</p> <p>- Con fecha 23-abril-2013, se apersonó a sus labores para lo cual no se le permitió el ingreso sin explicación alguna, constatado por el personal policial de la Comisaría de La Noria; señala que fue notificado horas después la carta de despido, en su domicilio, luego de haberse materializado de facto del despido.</p> <p>- El actor pretende su reposición, invoca la nulidad de su despido, por discriminación al ser afiliado a un partido político distinto al de la nueva administración; de manera subordinada pretende la reposición por despido fraudulento, más el pago de una indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante; porque se le atribuye como causal de despido por falta grave: un hecho falso e imaginario, se está invocando una causal inexistente o simulada, al imputarle hechos falsos, con el aporte de la fabricación de supuestas pruebas; señala que ha existido el ánimo perverso de su empleadora de despedirlo; de manera subordinada pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario, debido a que en el caso hipotético que hubiera incurrido en falta grave, la medida disciplinaria impuesta resulta arbitraria por contravenir los principios de legalidad, razonabilidad y ponderación de la medida disciplinaria.</p>	<p><i>de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
2.	<p>La entidad demandada, SEDALIB S.A., a través de su representante, básicamente, sostiene lo siguiente:</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si</p>										

Postura de las partes	<ul style="list-style-type: none"> - Es cierto que el actor ha ingresado a laborar en la fecha que consta en la demanda y desempeñado los cargos manifestados por el demandante; - Es cierto lo expresado por el actor respecto a las vacaciones otorgadas y revocadas, sin embargo nunca existió conducta maliciosa, debido a que se le revocó dichas vacaciones por necesidades del servicio, dado el elevado porcentaje de pérdida de agua; - El despido del demandante se ha fundado en una causa justa, resultando falso la razón de discriminación partidaria; - En el despido del demandante no se vulneró lo dispuesto en el artículo 32 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y se le entregó la carta de despido, que se le hizo llegar por conducto notarial; - Desconoce la afiliación partidaria del actor, niega que actualmente B se encuentre bajo la gestión y administración del partido político Alianza para el Progreso; - En su representada el despido puede realizarse de dos (02) formas o procedimientos internos; uno a través de la Comisión de Procesos Disciplinarios especialmente designada y a través de un procedimiento iniciado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en el presente caso se efectuó el despido a recomendación de una comisión; - Existió una causa justa de despido, las irregularidades en las que incurrió el actor fueron encontradas por la Comisión de procesos disciplinarios. <p>3. El escrito de demanda corre a folios 172-206, subsanada a folios 390-424.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El escrito de contestación de demanda de folios 431-453. - La audiencia de conciliación corre registrada en el acta de folios 454 y el registro en audio y video se encuentra asociado al Sistema Integrado Judicial - SIJ. Concurrieron ambos justiciables, no arribando a acuerdo conciliatorio alguno. - La audiencia de juzgamiento corre registrada en el acta de folios 473-475 y el registro en audio y video se encuentra asociado al Sistema Integrado Judicial. Concurrieron ambos justiciables. La parte demandante dedujo cuestión probatoria de tacha contra los tres (03) testigos ofrecidos por la demandada ofreciendo como 	<p>cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>medio probatorio la documental de folios 471. La parte demandada presentó pruebas extemporáneas que corre a folios 467-470, no admitiéndose aún pero actuándose. La juez suscrita se reservó el fallo. Siendo su estado se pasa a expedir la sentencia que corresponde.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera 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.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento;; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

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. PARTE CONSIDERATIVA: <u>PRIMERO:</u> Es necesario precisar que en los procesos laborales por audiencias, como en el caso de autos, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento, conforme al numeral 1 del artículo 12 de la Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).</p> <p><u>SEGUNDO:</u> En este proceso resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentidos expresamente por la empresa demandada o porque no han sido expresamente negados por ella, conforme al segundo párrafo del artículo 19 de la NLPT, asimismo por cuanto existe coincidencia al respecto, conforme se extrae de la audiencia de juzgamiento:</p> <p>1) La existencia de un vínculo laboral entre el actor y la empresa demandada, en relación trabajador-empleador; 2) Record Laboral del actor, del 01-abril-1996 al 22-abril-2013: 17 años, 21 días;</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)).</i> No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</p>		X														10

	<p>3) Los cargos y niveles desempeñados por el actor²:</p> <p><u>Trabajador contratado a plazo determinado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnico Auxiliar, del 01-abril-1996 a 30-junio-1996; - Laboratorista del 01-julio1996 a 30-setiembre-1998; - Técnico Auxiliar del 01-octubre a 30-noviembre-1998; - Supervisor o Supervisor Técnico, del 01-12-1998 al 31-12-2001, nivel P4. <p><u>Trabajador contratado a plazo indeterminado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisor Técnico, del 01-01-2001 al 31-07-2003, nivel P4; - Laboratorista, 01-08-2003 al 31-12-2004, nivel P5; - Sub Gerente Negocios Alternativos, 01-01-2005 al 28-02-2006, nivel D2; - Sub Gerente de Aguas Servidas, del 01-03-2006 al 14-01-2013; nivel D2; - Sub Gerente Sectorización y Control, 15-01-2013 al 23-04-2013, nivel D2. <p>4) La empleadora demandada programó el descanso físico vacacional al trabajador demandante: del 02-abril-2013 al 30-abril-2013³;</p> <p>5) La demandada unilateralmente suspendió el descanso vacacional del actor, alegando necesidades de servicios, comunicada al trabajador el 01-abril-2013⁴.</p> <p>6) Motivo del cese: despido por comisión de falta grave;</p> <p>7) La investigación previa a cursarse la carta de preaviso de despido, se llevó a cabo por la Comisión de Procesos Disciplinarios de B., conforme al Reglamento Interno de Trabajo, quien evacuó el Informe N° 001-2013 de fecha 27-marzo-2013⁵;</p> <p>8) La carta de preaviso se cursó al actor el 01-abril-2013⁶;</p> <p>9) Se le otorgó seis (06) días naturales para que efectuara sus descargos;</p>	<p><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).No cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración</i></p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

² Coinciden ambos justiciables en sus escritos postulatorios, durante la audiencia de juzgamiento; además se verifica de los anexos de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente principal a folios 546-563.

	<p>10) Se exoneró al actor de asistir a su centro de labores;</p> <p>11) Carta de descargos cursada por el actor a la demandada: el 12-abril-2014;</p> <p>12) El 23-04-2013 a horas 8.00 no se le permitió al actor ingresar a laborar⁸;</p> <p>13) La carta notarial de despido se le cursó al demandante el 23-abril-2013 a horas 10.30, en su domicilio real⁹;</p> <p>14) La plena coincidencia de carta de preaviso y carta de despido, sobre los hechos y faltas imputadas.</p> <p>TERCERO: Las pretensiones materia de pronunciamiento son:</p> <p>1. Pretensión principal: Reposición por despido nulo con motivo discriminación por opción política¹⁰;</p> <p>2. Pretensión principal subordinada¹¹ 1: A) Reposición por despido fraudulento; B) Pago de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, cuantificado por las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de cese (24-abril-2013) hasta la fecha de su reincorporación;</p> <p>3. Pretensión subordinada 2: Pago de indemnización por despido arbitrario;</p> <p>4. Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>Previamente corresponde verificar la competencia por razón de la materia para el</p>	<p><i>unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>No 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</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>conocimiento del presente proceso, descartar un supuesto de caducidad de los derechos demandados; resolver la cuestión probatoria de tacha de testigos; dilucidar la condición del actor como trabajador de confianza, alegado por la parte demandada; determinar el cargo desempeñado y las remuneraciones percibidas por el actor al cese; el cumplimiento por parte de la empleadora demandada del procedimiento del despido y la determinación de las faltas graves alegadas por la empleadora ahora demandada.</p> <p>CUARTO: Competencia por razón de la materia.- En el presente caso, sobre la competencia de este órgano jurisdiccional laboral – vía laboral ordinaria, para conocer pretensiones de reposición en el trabajo, pasamos a efectuar un breve análisis, de la competencia en caso de reposición en casos distintos a una reposición por nulidad de despido: despidos fraudulentos, incausados y de manera general, los despidos lesivos de derechos constitucionales. Resulta que con la expedición de la NLPT se ha aclarado la cuestión competencial respecto de las pretensiones de reposición ante la justicia ordinaria laboral, al regularse de manera amplia dicha competencia en su inciso 2 del artículo 2, lo habilita al juez laboral, pues no precisa el o los supuestos de reposición, y la regla <i>favor procesum</i> (artículo III del T.P. de la misma ley) faculta a interpretar de la manera más amplia esta norma competencial por la materia, siendo así no hay razón para excluir ningún supuesto de reposición previsto por las normas laborales, independientemente de su jerarquía legal o constitucional. Además el Tribunal Constitucional en la STC número 206-2005-PA/TC Caso Baylón Flores, precedente vinculante, no prohíbe ni limita la posibilidad de que el justiciable opte por solicitar tutela restitutoria ante la vía ordinaria laboral y ésta interpretación resulta implícita en la NLPT, cuando incorpora como competencia de la justicia laboral ordinaria, la pretensión de reposición, y cuando al mismo tiempo, el artículo IV de su Título Preliminar, remarca el deber de la justicia laboral ordinaria de observar los precedentes y la doctrina jurisprudencial constitucional. Este es el criterio de la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior</p>	<p>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.</p>										
	<p>amplia esta norma competencial por la materia, siendo así no hay razón para excluir ningún supuesto de reposición previsto por las normas laborales, independientemente de su jerarquía legal o constitucional. Además el Tribunal Constitucional en la STC número 206-2005-PA/TC Caso Baylón Flores, precedente vinculante, no prohíbe ni limita la posibilidad de que el justiciable opte por solicitar tutela restitutoria ante la vía ordinaria laboral y ésta interpretación resulta implícita en la NLPT, cuando incorpora como competencia de la justicia laboral ordinaria, la pretensión de reposición, y cuando al mismo tiempo, el artículo IV de su Título Preliminar, remarca el deber de la justicia laboral ordinaria de observar los precedentes y la doctrina jurisprudencial constitucional. Este es el criterio de la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior</p>	<p>I. 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,</p>			X							

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>recaída en el Expediente número 0551-2011-0-1601-SP-LA-01, con el cual coincide la juzgadora.- Finalmente, lo reseñado se corrobora, con los Acuerdos adoptados por la Corte Suprema en el Primer Pleno Jurisdiccional Laboral Supremo Laboral, realizado en la ciudad de Lima entre el 4 y 14 de mayo del 2012, donde -entre otros- se acordó por unanimidad la procedencia de la reposición por despidos fraudulentos e incausados y despidos lesivos de derechos constitucionales en la vía laboral regulada por la NLPT.</p> <p>QUINTO: Se verifica que el ejercicio de la acción de reposición y /o pago de una indemnización por despido arbitrario, se ha realizado dentro del plazo de 30 días hábiles a que se contrae la interpretación del artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR (en adelante LPCL), debidamente concordado con el artículo 58 de su Reglamento el Decreto Supremo número 001-96-TR y con el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; por lo tanto, descartamos la existencia de un supuesto de caducidad de dicha acción. Ello debido a que, como ambos justiciables coinciden, el cese se produjo el 23-Abril-2013 y a la fecha de la interposición de la demanda que ocurrió el 23-mayo-2013, resulta evidente que no transcurrieron aún los 30 días hábiles; vale decir, que la demanda se presentó dentro del plazo establecido.-</p> <p>QUINTO: CUESTIÓN PROBATORIA DE TACHA DE TESTIGOS.</p> <p>i. Durante la audiencia de juzgamiento, la parte demandante dedujo cuestión probatoria de tacha contra los tres (03) testigos ofrecidos por la parte demandada: E, F y G (véase registro de audio y video de audiencia de juzgamiento a 01h 05min 12seg), en base a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los tres (03) testigos son empleados de la demandada, mantienen vínculo de subordinación. - Los tres (03) testigos han sido denunciados por el demandante, existe un interés directo en el resultado del presente proceso, lo pueden utilizar como medio 	<p><i>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). No cumple.</i></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</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>probatorio en el proceso penal aduciendo que se ha tomado como verdadero su dicho.</p> <p>- Ofreció como medio probatorio de las tachas (01h 06min 12seg): el documento del Ministerio Publico – Caso número 2679-2013 - que acredita que existe un proceso penal vigente (corre a folios 467).</p> <p>- Agregó (01h 08min 52seg), que el artículo 229º del Código Procesal Civil (en adelante CPC) en el ítem 4, señala que “se prohíbe que declare como testigo el que tenga interés directo o indirecto en el resultado del proceso”; toda vez que no se tiene regulado específico en la Ley, se aplica supletoriamente el CPC.</p> <p><i>ii.</i> Traslado a demandada (01h 07min 38seg), su abogado y apoderado sostuvo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El despacho preliminarmente tiene que resolver; - Técnicamente en el ámbito jurídico no existe la tacha a los testigos; - Como iba a absolver una tacha a un testigo cuando legalmente no existe tacha a testigos; - Solicitó que juzgadora resuelva ese tema, antes de pronunciarse; - Abogado de la demandada (01h 09min 15seg), añadió, que de acuerdo con el abogado demandante, es la técnica respecto de que va a atacar, se tachan documentos por falsos inexistente, y no van a tachar a un testigo por ser falso por ser inexistente; solicitó que la señora juez resuelva y luego se le correrá traslado de acuerdo a la normatividad, no puede pronunciarse de algo que legalmente esta contrario a ella. - La Juez suscrita señaló que se resolvería en sentencia, sin embargo se actuarían las declaraciones de testigos (01h 09min 42seg). <p><i>iii.</i> Pasando a resolver, corresponde efectuar el siguiente análisis jurídico:</p> <p><i>iii.a.</i> Conforme a lo prescrito en el artículo 300 del CPC, sí procede la tacha de testigos, asimismo, conforme al artículo 303 del mismo código adjetivo, los testigos pueden ser tachados por lo previsto en su artículo 229, y en los casos previstos en el artículo 305 y 307 del mismo cuerpo legal, en cuanto sean pertinentes; no siendo pertinentes al caso los establecidos en los referidos artículos 305 y 307.</p>	<p><i>evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>iii.b.</i> La tacha de testigos es el mecanismo idóneo y legal a los fines de impugnar a un testigo que vaya a declarar en juicio o dar certeza de falso a un testimonio ya rendido. Este mecanismo tiene por finalidad principal dar oportunidad a la parte contraria de ejercer su derecho del control de la prueba, e igualmente invalidar las testimoniales rendidas en juicio por estar incurso en algunas de las inhabilidades establecidas en la ley adjetiva. Estas inhabilidades son supuestos establecidos que presuponen una condición del testigo de cierta parcialidad, lo cual podría modificar su percepción de la realidad de los hechos.</p> <p><i>iii.c.</i> El artículo 229.4 del CPC, invocado como sustento para la tacha de los testigos, prohíbe que declare como testigo <i>el que tenga interés, directo o indirecto, en el resultado del proceso.</i> En ese sentido, debemos analizar si el hecho de que los tres (03) testigos propuestos por la demandada sean sus trabajadores y que se encuentren en calidad de denunciados penalmente por el demandante constituyen causales para ser tachados.</p> <p><i>iii.d.</i> Resulta que el actor mantiene una denuncia penal por el <i>delito de falsa declaración en procedimiento administrativo</i> - Caso número 2679-2013 (se acredita que existe denuncia penal vigente con la documental de folios 467), contra los tres (03) testigos, precisamente por las declaraciones vertidas por estos tres (03) testigos que dieron mérito al despido del actor, por lo tanto, el proceso penal entre los tres (03) testigos y el demandante no es un hecho ajeno e independiente del presente proceso y es obvio que las testimoniales ofrecidas por la demandada, deberán tratar sobre los mismos hechos ventilados en el proceso penal; que de declarar los tres (03) testigos en el presente proceso laboral sobre su falsedad, podrían ser ofrecidas estas testimoniales en el proceso penal, con la posibilidad de sufrir una condena penal, lo cual los descalifica como testigos imparciales. Sin perjuicio de lo indicado, el apoderado y abogado de la demandada no ha negado la condición de trabajadores de los referidos tres (03) testigos y su vínculo laboral vigente, así las cosas, debido a la influencia laboral de la empleadora, las declaraciones vertidas por los tres (03) testigos que son empleados de la empleadora demandada, por lo que, la declaración vertida por ellos no se</p>	<p><i>extranjerías, 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>encontraría libre de toda influencia patronal por la condición de dependencia laboral con la demandada <u>que es quien los ha ofrecido como testigos</u>; los descalifica como testigos imparciales, debido a la particular situación de subordinación. Motivos por los cuales debe declararse fundada la tacha de testigos.</p> <p><u>SEXTO: DETERMINACIÓN DEL CARGO DEL ACTOR. LA CONDICIÓN DEL ACTOR COMO TRABAJADOR CON CONTRATO A PLAZO INDEERMINADO. DE LA CONDICIÓN DEL ACTOR COMO TRABAJADOR DE CONFIANZA. SOBRE LA REPOSICIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.</u></p> <p>Corresponde efectuar el siguiente análisis jurídico:</p> <p>1. En el presente caso, han sido señalados como hechos no necesitados de actuación probatoria los cargos y niveles desempeñados por el actor:</p> <p><u>Trabajador contratado a plazo determinado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnico Auxiliar, del 01-abril-1996 a 30-junio-1996; - Laboratorista del 01-julio1996 a 30-setiembre-1998; - Técnico Auxiliar del 01-octubre a 30-noviembre-1998; - Supervisor o Supervisor Técnico, del 01-12-1998 al 31-12-2001, nivel P4. <p><u>Trabajador contratado a plazo indeterminado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisor Técnico, del 01-01-2001 al 31-07-2003, nivel P4; - Laboratorista, 01-08-2003 al 31-12-2004, nivel P5; - Sub Gerente Negocios Alternativos, 01-01-2005 al 28-02-2006, nivel D2; - Sub Gerente de Aguas Servidas, del 01-03-2006 al 14-01-2013; nivel D2; - Sub Gerente Sectorización y Control, 15-01-2013 al 23-04-2013, nivel D2. <p>2. La parte demandada alega (véase en contestación a folios 442 y 451, así como durante la audiencia de juzgamiento) que el actor ha desempeñado cargos de confianza y que por lo tanto en el supuesto que se determine la inexistencia de causa justa de despido sólo correspondería al actor el pago de una indemnización por despido arbitrario más no una reposición; que los niveles P5 y D2 se refieren</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a cargos de confianza, que son los que alcanzó el actor; la parte demandante a través de su abogado – durante la audiencia de juzgamiento – ha señalado que en Sedalib S.A. el ascenso es de carrera.</p> <p>3. Ahora, es preciso tener en cuenta que la determinación de la calificación de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del empleador, sino que debe responder, de modo estricto, a la naturaleza de las funciones y labores que implica el cargo calificado como de confianza.</p> <p>4. Se ha prescrito en el artículo 60 del Decreto Supremo 001-96-TR, que el no cumplimiento de las formalidades previstas en el artículo 59 respecto a la calificación de cargos de confianza y su comunicación a los trabajadores, <i>“no enervan dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita”</i>, queda claro que corresponde al empleador demostrar la existencia de dicha condición. En este punto, es necesario precisar que, de acuerdo al artículo 43 de la LPCL, son trabajadores de confianza <i>“aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”</i>. De esta disposición se desprende que al menos dos elementos son los que, copulativamente, configuran un cargo como de confianza:</p> <p>a) En primer lugar, que el trabajo realizado esté directamente subordinado a la dirección del empleador o de los cargos de dirección.</p> <p>b) En segundo lugar, que el trabajo realizado incida en las funciones de dirección (o en la formación de decisiones empresariales) o que, producto de la relación funcional entre trabajador y empleador, aquel pueda acceder a secretos industriales, comerciales o profesionales.</p> <p>5. Respecto del primero de los elementos: - Sobre el nivel D2: De una lectura del Manual de Organización y Funciones - MOF Volumen II de B., Resolución de Gerencia General número 127-2011-Sedalib S.A.-40000-GG de fecha</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>08-marzo-2011 y su Anexo MOF, y del Organigrama de la demandada (véase a folios 994-1027, 1028-1056 y 928, respectivamente), podemos extraer que a los cargos de <u>Sub Gerente de Aguas Servidas y Sub Gerente de Sectorización y Control</u> (desempeñados por el actor), se les considera como cargos directivos, y se tratan de cargos de confianza, tal como lo señala el apoderado y abogado de la demandada, pues en este MOF se consigna que depende jerárquicamente del Gerente de Operaciones y Mantenimiento, el cual se trata de un órgano de dirección, quien a su vez depende jerárquicamente del Gerente General.</p> <p>- Sobre el nivel P5, del mismo MOF se extrae que los niveles P5 dependen de un trabajador que desempeña un cargo de confianza (jefes de oficinas o sub gerentes), es decir que no labora bajo la dependencia directa de un órgano de dirección de la empresa.</p> <p>6. Respecto del segundo de los elementos, cuando el actor laboró en el nivel P5, en cuanto al acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, dicha situación no ha sido invocada por la parte demandada y no se desprende tampoco de la instrumental aportada; tampoco en cuanto a la producción de informes relevantes para adoptar decisiones empresariales, es preciso tener en cuenta que la producción de informes de relevancia empresarial puede ser producida tanto por un trabajador de confianza como por un trabajador que no posee dicha calidad, siendo lo determinante, en todo caso, que la información de relevancia producida sea justamente el objeto del cargo en el cual se desempeña el trabajador y que dicha información sea dirigida directamente al empleador o a los órganos de dirección de la empresa, con lo cual el cargo de confianza adquiere una dimensión por la cual las opiniones o informes producidos por el trabajador, dada su cercanía con el cargo de dirección, puedan incidir directamente en la adopción de una decisión empresarial; lo cual no ha sido acreditado. A mayor abundamiento, puede observarse que, de acuerdo al MOF, que en la responsabilidad general y responsabilidades específicas de los cargos con niveles P5, no se menciona ningún grado de coordinación, gestión o dependencia</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>funcional con los órganos de dirección de la empresa demandada. Máxime si ha sido la propia demandada quien ha promocionado (y no sólo encargado o asignado como en otras ocasiones) al actor a este nivel a partir de agosto del 2003, conforme consta en el memorando número 138-2003-SEDALIB S.A.-0800-ORH del 12-agosto-2003 (véase a folios 224).</p> <p>7. De lo expuesto, queda claro para la juez suscrita que el demandante cuando se desempeñó en el nivel P5, no ostentó un cargo de confianza, pero sí cuando laboró en el nivel D2; no obstante en el presente proceso no corresponde ventilar el derecho a la permanencia en ninguno de los niveles alcanzados por el actor.</p> <p>8. Para la juez suscrita queda claro, que el actor aún antes de desempeñar el cargo directivo de confianza-D2, como Sub Gerente de Aguas Servidas y luego como Sub Gerente de Sectorización y Control, así como cuando se desempeñó en el nivel P4; ya se encontraba protegido contra el despido arbitrario, debido a que la demandada no ha negado y menos acreditado la validez de la contratación a plazo determinado al que sujetó al demandante (artículo 23.4.a de la NLPT), mientras que el actor desde su escrito postulatorio de demanda viene afirmando haber contado, a la fecha de su despido, con una contratación a plazo indeterminado; en el caso de autos, la demandada no ha acreditado los requisitos de existencia, de validez de fondo y de forma, como son la escrituralidad, la causalidad objetiva y la inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo respectivamente, de acuerdo a lo previsto en los arts. 4, 53, 72 y 73 de la LPCL. Y si el empleador no satisface su carga probatoria, la presunción de <i>laboralidad</i> equivale a la incuestionable probanza de un contrato de trabajo con los plenos efectos previstos por el artículo 4 de la LPCL¹².</p> <p>9. El Tribunal Constitucional ha establecido a la pérdida de la confianza como una</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>causa justa de despido de los trabajadores de dirección y confianza en la STC N° 03501-2006-PA/TC (Caso del trabajador Ricardo David Chávez Caballero contra el Banco Central de Reserva del Perú-BCR), lo cual tendría su justificación en que tales trabajadores tendrían un estatus especial al interior de una empresa, de tal manera que su permanencia en el cargo depende exclusivamente de la confianza que en él deposita el empleador; pero el Tribunal Constitucional ha señalado determinados requisitos para la aplicación de esta causal en aras de evitar el uso indiscriminado de la pérdida de la confianza como causal válida para despedir a un personal de dirección o de confianza: i) analizar la naturaleza de las labores que realiza un trabajador, de tal forma que califique objetivamente como personal de dirección o de confianza <i>ii) determinar si el personal de confianza o de dirección ha ejercido sus funciones desde el comienzo como tal, ya que si antes ocupaba un puesto común sin tales responsabilidades y el empleador le retira la confianza, el trabajador deberá retornar a sus labores habituales, es decir retiro de la confianza de aquellos que ocupan desde el inicio cargos con esa calificación y no aquellos que acceden por promoción.-</i></p> <p>Además la Corte Suprema de la República ya se ha pronunciado por la improcedencia de la reposición de los trabajadores de dirección y de confianza, a los cuales los considera con una estabilidad laboral relativa, fallos que si bien no fijaron un criterio vinculante, sí constituyen antecedentes a tener en cuenta, los fallos han recaído en la Casación N° 1978-2000-Lima: “ (...) <i>Que la sentencia apelada ha determinado que el demandante fue un trabajador de confianza y por tal condición en caso de haber existido en su contra un despido injustificado no procedía su petición de reposición en el trabajo</i>”; y la Casación N° 2037-2000-Piura: “(...) <i>todo trabajador de confianza cuenta con estabilidad laboral relativa, y ante un despido ad nutum o arbitrario puede accionar por el pago de indemnización mas no para su reposición</i>”.-</p> <p><u>SÉTIMO: DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL ACTOR AL CESE.</u></p> <p>Con las copias de las boletas de pago de remuneraciones presentadas por la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada (a folios 745-909 de anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal), con la copia de la boleta de pago de remuneraciones del mes de febrero del 2013 (véase a folios 386)¹³; se determina que el actor los últimos seis (06) meses anteriores a su cese (de octubre del 2012 a marzo del 2013, laboró hasta el 23-abril-2013), percibió los siguientes conceptos remunerativos y en los siguientes montos¹⁴:</p>																					
<table border="1"> <tr> <td>Asignación Familiar</td> <td>112.50</td> </tr> <tr> <td>Básico</td> <td>6,677.00</td> </tr> <tr> <td>Movilidad.....</td> <td>104.00</td> </tr> <tr> <td>Alimentación</td> <td>182.00</td> </tr> <tr> <td>Bonificación Quinquenio</td> <td>1,061.33</td> </tr> </table>	Asignación Familiar	112.50	Básico	6,677.00	Movilidad.....	104.00	Alimentación	182.00	Bonificación Quinquenio	1,061.33											
Asignación Familiar	112.50																				
Básico	6,677.00																				
Movilidad.....	104.00																				
Alimentación	182.00																				
Bonificación Quinquenio	1,061.33																				
<p>OCTAVO: El despido, entendido como el apartamiento definitivo, forzado y unilateral de un laborante de su puesto de trabajo por decisión unilateral de su empleador, constituye dentro del contrato de trabajo una sanción de última ratio al interno del contrato de trabajo, pues importa su desvanecimiento o extinción. Sin embargo, como no podía ser de otro modo, tan grave consecuencia solamente puede derivar de la existencia fehaciente y suficientemente acreditada de una <i>causa justa</i> (relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador) o de una <i>causa objetiva</i> que motive y justifique tan severa punición; es, precisamente, la dimensión y los efectos de tal <i>punición</i> lo que torna exigible la probanza de una <i>razonable proporcionalidad</i> entre la falta imputada (gravedad) y la</p>																					

<p>decisión de despedir (requisito de fondo), para descartar la arbitrariedad de dicha medida. De igual modo, se debe observar el procedimiento previo a su aplicación (requisito de forma esencial), dado que éste garantiza el ejercicio del derecho de defensa del trabajador frente al <i>motivo</i> en que se sustenta la decisión del despido; ahora, este procedimiento no se agota ni se perfecciona con la simple indicación de las faltas, supuestamente, cometidas y su subsunción en un supuesto normativo determinado, sino que debe contener el detalle de la conducta tipificada como causal de despido, puntualizándose, entre otros datos, la probable fecha de su comisión (a efectos de observar el principio de inmediatez), el escenario fáctico en el que se produjo, así como acompañando el sustento probatorio de las faltas achacadas al trabajador, sólo de esta forma se asegurará el eficaz ejercicio de su derecho de defensa. En ese horizonte, queda totalmente claro que el trámite del despido tiene expreso reconocimiento y sustento constitucional, específicamente en torno a los derechos fundamentales procesales del laborante, quien, además, tiene derecho a que sean respetados con motivo del contrato de trabajo, ello en aplicación de los artículos 22 y 23 de la Carta Magna; refiérase que tales derechos son, entre otros, el derecho de defensa y a un debido proceso, contemplados en los incisos 3 y 14 del artículo 139 de la <i>Norma Normarum</i>, concordante con los artículos 4 incisos 2 y 8 incisos d y e del numeral 2 de la Convención Americana de los Derechos Humanos; entonces, pues, la violación, limitación o restricción en el ejercicio o goce de los antedichos derechos no pueden ser vulnerados con motivo del despido, bajo pena de invalidarlo, tornándolo, en primer término, arbitrario con efectos resarcitorios en sede ordinaria laboral¹⁵ o restitutorios en sede constitucional.</p> <p>NOVENO: En efecto, como lo ha dejado sentado la vasta y reiterada</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁵ Se señala “en primer término”, en tanto sí se verifica que, además, en el acto de despido se ocultan motivos que lesionan los derechos protegidos específica y expresamente por el artículo 29 de la LPCL, vale decir, la libertad sindical, la tutela judicial efectiva y **la no discriminación**, esta decisión resolutoria del empleador no sólo será arbitraria sino además nula, dando lugar a la reposición en el puesto de trabajo, salvo que el demandante optare por reclamar únicamente el pago de la indemnización por la arbitrariedad en el despido.

	<p>jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre otras, en las sentencias recaídas en los expedientes números 705-98-AA/TC, 673-99-AA/TC y 1729-2003-AA/TC, siguiendo, por cierto, a la avisada doctrina laboral española, en el procedimiento disciplinario o de despido, tal cual sucede en los predios del derecho procesal penal, el trabajador se encuentra protegido por la denominada <i>presunción de inocencia</i>, derecho constitucional recogido en el literal “e”, numeral 24 del artículo 2 de la Carta Magna. Dicha presunción se encuentra íntimamente ligada a la institución del <i>despido causal</i>¹⁶, la misma que conlleva para el empleador no sólo la obligación de alegar una <i>causa justa de despido</i>, sino también la de demostrarla en el proceso judicial en el que se impugna el despido, con la finalidad de desvirtuar la acotada <i>presunción de inocencia</i>, que se erige como una manifestación del principio de dignidad de la persona humana, con la que nuestro ordenamiento ha blindado a la parte hiposuficiente del contrato de trabajo contra la voluntad unilateral arbitraria de su empleador, destinada a poner fin a la relación laboral sostenida con su trabajador. Así, pues, no cabe la menor duda de que tanto la <i>presunción de inocencia</i> como el <i>despido causal</i> forman parte del <i>núcleo esencial de la adecuada protección contra el despido arbitrario</i> a la que se contrae el artículo 27 de la Constitución Política del Estado. En consecuencia, es al empleador a quien le corresponde la probanza, se entiende plena, certera, eficaz, idónea y suficiente de las causas que motivaron la decisión de despedir a su trabajador, conforme a lo previsto por el literal c) del artículo 23.4 de la NLPT, artículos 22 y 37 de la LPCL y el artículo 32 de su Reglamento el Decreto Supremo número 001-96-TR; y, es a partir de la probanza, en el proceso judicial, de la veracidad de la falta cometida y de la responsabilidad del trabajador en dicha comisión, que se habrá destruido la <i>presunción de inocencia</i> que lo blindo, justificando y validando el hecho del despido.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁶ Institución regulada en el artículo 22 de la LPCL, por la cual la parte empleadora que pretenda despedir a su trabajador deberá alegar una causa justa de despido contemplada en la legislación laboral, al momento de despedir a su laborante, la que luego deberá demostrar en el proceso.

	<p><u>DÉCIMO: DEL PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO EN EL CASO DE AUTOS.</u></p> <p>1. El procedimiento administrativo legal de despido previsto por nuestra normativa laboral: que el artículo 31 de la LPCL señala: <i>“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia (...)”</i> y el artículo 32 señala: <i>“El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese (...) El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido (...)”</i>. Tal como se advierte de la carta de imputación de falta grave de fecha 01-abril-2013 adjuntado además los medios probatorios (13 documentales) que a criterio de la empleadora sustentaban los hechos y las faltas imputadas (obrante a folios 424-433 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal), entregada en la misma fecha al actor; la demandada imputó al accionante falta grave de incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y daño intencional a las instalaciones maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta, basándose en el artículo 25, apartado a) y g), de la LPCL, respectivamente. Se verifica también que el demandante ejerció su derecho de defensa tal como consta de la carta de descargos recepcionada por la entidad demandada en fecha 12-abril-2013 (obra a folios 434-445 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal); y, finalmente, se constata que el ex empleador hoy demandado, después de haber valorado los argumentos del descargo efectuado por el demandante, optó por despedirlo señalándole como último día de labores la de recepción de dicha carta: 23-abril-2013 (a folios 502-515 del anexo de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal), acto impugnado en esta sede jurisdiccional. De todo lo anteriormente señalado se verifica que, la entidad demandada ha cumplido con el procedimiento legal de despido previsto en los artículos 31° y 32° de la LPCL, sin embargo no ha observado a cabalidad las reglas del debido proceso administrativo laboral sancionador entre privados pues el mismo tiene una naturaleza especial o impropia por el cual se busca que el trabajador tenga derecho a ejercer su derecho fundamental de defensa a los cargos que su empleador le impute con la finalidad de reducir la desigualdad jurídica, económica y social existente entre trabajador y empleador (pues, por una parte, la publicidad no forma parte del contenido del principio referido en este tipo de procesos sancionadores entre privados <i>-allí radica su naturaleza impropia o especial-</i> y, por otra, se verifica que el accionante sí ha ejercido su derecho a la defensa) y tipificando específicamente la conducta enmarcada dentro de las supuestas faltas graves imputadas al accionante; pues si bien nada ni nadie limitó en momento alguno su derecho a aportar las pruebas que creyó conveniente ofrecer para el mejor esclarecimiento de los hechos imputados a aquélla, sin embargo, tal como lo refirió el trabajador ahora demandante durante la audiencia de juzgamiento, la demandada no precisó en la carta de preaviso (tampoco posteriormente, tampoco en el presente proceso judicial) menos aparece que haya sustentado en alguna prueba documental indubitable, lo que consideraba como un "elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara". Lo que permite concluir que el procedimiento de despido - derecho de defensa del trabajador - no se efectuó en condiciones óptimas.</p> <p>2. SOBRE EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.- Así adicionalmente a la tipicidad – ya señalada - es requisito de fondo la <i>Oportunidad o Principio de Inmediatez</i>; ello quiere decir que el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquel en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador. Este criterio ha sido recogido en</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la Recomendación N° 166 de la Organización Internacional de Trabajo, para la cual se debe considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste sino hubiera adoptado esta medida dentro de un período de tiempo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta. Se considera pues que la falta debe ser sancionada tan pronto es advertida; así debe haber inmediatez entre el conocimiento de la falta por el empleador y el inicio del trámite previo, entonces se viola el <i>Principio de Inmediatez</i> si no existe proximidad temporal entre el momento en que se cometió o conoció la falta y la apertura del trámite previo. Y en el caso que nos ocupa, se verifica que si bien entre la ocurrencia de los hechos: 21-enero-2013, se conformó la Comisión de Procesos Disciplinarios que fuera conformada especialmente, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, por informe e fecha 01-febrero-2013¹⁷; dicha Comisión evacuó el Informe N° 001-2013 de fecha 27-marzo-2013¹⁸; esta situación trajo consigo la existencia de una razonable demora, siendo 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 (Tomado de la STC Exp. N°0543-2007-AA/TC). La Carta de Preaviso de Despido se cursó el 01-abril-2013, habiendo transcurrido pocos días, entonces, entre la fecha de la evacuación del informe de la Comisión de Procesos Disciplinarios: 27-marzo-2013 y las fechas de la Carta de Preaviso de Despido: 01-abril-2013 y la Carta de Despido: 23-abril-2013 no habían transcurrido más de 30 días hábiles, que es un plazo acorde con el Principio de Inmediatez.</p> <p>3. Sobre lo manifestado por el actor, que la demandada no le permitió el ingreso a</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>su centro de trabajo horas antes que se le remita la carta de despido (véase alegaciones en demanda a folios 395 y 703, también durante la audiencia de juzgamiento); al respecto, conforme se extrae del contenido de la Carta de Preaviso, la demandada había concedido seis días naturales al actor a fin que efectúe su descargo y le había exonerado de asistir a laborar mientras duraba "el presente procedimiento"; ahora, con la interpretación y alcances del artículo 31 de la LPCL, específicamente en la parte que prescribe que: "<u><i>Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito</i></u>" (Negreado, cursiva y subrayado, o mío).</p> <p>4. La Juez suscrita estima que la interpretación correcta, adecuada y razonable del enunciando normativo ya glosado, nos revela que la exoneración de asistir al centro de trabajo por parte del laborante, cuando así lo disponga su empleadora, en el marco de un procedimiento disciplinario de despido —salvo que en la misma carta de imputación de cargos se prevea específicamente el lapso que durará la dispensa de asistencia al centro de labores—, se extiende a la duración total de aquél, esto es, desde que la comunicación de preaviso fue recibida por el trabajador, hasta que el empleador, finalmente, adopta la decisión de desvincularlo de la empresa, de aplicarle una sanción distinta al despido, de condonar al trabajador o, en su caso, de absolverlo de la falta grave imputada. La interpretación que precede se sustenta, básicamente, en que la razón de la exoneración radica en el hecho de que el trabajador, a criterio de su empleador, ha quebrantado la buena fe laboral, de modo que ya no goza de la confianza suficiente para poder seguir ingresando a sus instalaciones, estando facultado, por ello, a eximirlo de concurrir al centro de labores, hasta que el empresario despeje toda <i>hesitación</i> en torno a su autoría, participación o responsabilidad en la comisión de una falta grave que es objeto de una investigación interna, cuyo resultado le servirá al empleador para decidir si</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>despide o no a su laborante; de manera que, en tanto el mencionado trámite esté vigente y aun no se determine el destino laboral del trabajador, en estricto, no existe motivo alguno que varíe el sentir del empleador en función a aquél y al deterioro, declive, fisura o fractura de la relación fiduciaria que necesariamente reclama un contrato de trabajo. Y es que sólo bajo esta óptica de análisis podría justificarse por qué se exime al trabajador de ejecutar su obligación principal: la <i>prestación personal</i> del servicio, el mismo que se lleva a cabo, generalmente, en el ámbito geográfico fijado por el empleador al cual debe acudir el laborante, por regla general.</p> <p>5. Es así que la relación laboral entre las partes se encontró durante el periodo 02-abril-2013 al 23-abril-2013 en una suspensión imperfecta (artículo 12 de la LPCL), debido a que la demandada exoneró al actor de asistir al centro de trabajo, se reitera, conforme al contenido de la carta de preaviso, adviértase que la exoneración al trabajador de asistir al centro de trabajo resulta ser una excepción a la regla general, porque se erige como una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, en la cual subsiste para el empleador la obligación de remunerar a su trabajador aun cuando éste no le haya prestado efectivamente sus servicios. Empero, además, el considerar a este lapso como parte del procedimiento de despido, es decir, que aún se encuentra vigente para las partes el contrato de trabajo, implica estimar que el empleador cuenta con un límite temporal tácito para adoptar su decisión de desvincular o no a su laborante, en un plazo <i>razonable</i>, para el trabajador a fin de no mantenerlo en una situación de incertidumbre, como para el empleador quien debe observar el principio de inmediatez, pero a quién también le resultaría más perjudicial, en términos crematísticos, el diferir su decisión en el tiempo. Ahora bien, como ya se anotó <i>supra</i>, no existe justificación alguna para que el plazo de exoneración se encuentre vinculado o limitado al plazo con el cual cuenta el trabajador para realizar su descargo (manifestación del derecho de defensa al interior del procedimiento de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>despido), no sólo porque una correcta lectura de la norma no nos indica ello, sino, además, porque tal separación del centro de labores tiende a que el trabajador no pueda <i>perturbar</i> la actividad de investigación interna que realiza el empresario a fin de determinar si ha existido o no la causal de despido que le ha imputado a aquél; asimismo, se sustenta en la duda –se entiende razonable– que surge en el empleador en torno a la ruptura o quebrantamiento de la buena fe laboral y de la confianza, que genera la conducta de su laborante, lo que no culmina cuando éste efectúa sus descargos, todo lo contrario recién aquí el empresario conoce la versión de su empleado, la cual está sujeta a su contrastación a fin de arribar a una determinación desvinculatoria o no, exteriorización de la voluntad patronal con la que se culmina el trámite del despido, sea cual fuera su resultado; en ese sentido, no existe <i>razón suficiente</i> que nos permita aceptar la tesis de la parte demandada, en torno a que la exención de asistir al centro de trabajo se halla circunscrita a la fecha en que el trabajador efectúe sus descargos. Podemos concluir que resulta errada la tesis de la parte demandante al señalar que su despido se efectuó de facto debido a que la demandada no le permitió su ingreso al centro de trabajo el 23-abril-2013, es así que la juez suscrita descarta la existencia de un despido incausado.</p> <p><u>UNDÉCIMO: DETERMINACIÓN DE LOS HECHOS Y DE LAS FALTAS GRAVES, ALEGADAS POR LA EMPLEADORA AHORA DEMANDADA.</u></p> <p>1. Habiendo verificado sobre el cumplimiento del procedimiento legal de despido previsto en la normativa laboral esta Juzgadora debe determinar la existencia de las causas de despido siendo éste el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo. Respecto a la causal del incumplimiento de obligaciones de trabajo prevista como falta grave contenida en el artículo 25, apartado a) de la LPCL y en el literal g) del mismo artículo respecto de daño intencional a las instalaciones, maquinarias demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>imputadas según carta de pre aviso de despido (obrante a folios 424-433 y carta de despido obrante a folios 502-515, del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal), cabe señalar que:</p> <p>- En cuanto al literal a) del artículo 25 de la LPCL su alcance está referido: <i>“...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 o puesto que desempeña el trabajador...Bajo esta perspectiva, las “obligaciones de trabajo” cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador... el contenido stricto sensu de esta falta reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa y “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”...Sin duda, la conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponde, vulnera la buena fe laboral y cuando adquiere ribetes de gravedad merece ser sancionado con el despido.”</i>¹⁹</p> <p>- En cuanto al literal g) del artículo 25 de la LPCL, conforme a la doctrina se refiere a sabotaje, su alcance está referido a: <i>“En la tipificación de la falta resulta fundamental la existencia de animus nocendi, pues la intención de producir daño al empleador o empresa es el elemento subjetivo que permite distinguir ésta figura de la negligencia o impericia del servidor, que también ocasiona daños. Por ello Cavazos precisa que por el dolo que ésta falta implica, no solo justifica el despido sino que, también, el empleador podrá exigir la reparación de los daños y perjuicios e, inclusive, ejercitar acciones penales que correspondieren.”</i>²⁰</p> <p>2. Ahora, los cargos imputados bajo las causales incisos a) y g) del artículo 25 de la LPCL es la relativa a:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Deficiencia de funcionamiento de los equipos bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS - cámara de bombeo de aguas servidas) Buenos Aires Sur, debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara, que exigía mayor demanda de corriente eléctrica con riesgo de colapso del motor y la bomba, situación que obligó a interrumpir los servicios de agua potable y recolección de desagües para desmontaje y reparación del equipo por varias horas el día 21-01-2013</i></p>											
<p>Además:</p>											
<p><i>con la agravante que en los cuadernos de ocurrencias de la EBAR aparecen anotaciones que desde el 05-09-2012 se venían realizando descargas de aguas residuales en el buzón previo al ingreso de la EBAR con un camión cisterna de propiedad de terceros.</i></p>											
<p>Y la juez suscrita verifica que SE TRATA DE UNA OBLIGACIÓN DEL SUB GERENTE DE AGUAS SERVIDAS, EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS BOMBEO DE LA ESTACIÓN DE BOMBEO DE AGUAS RESIDUALES, cargo que - como hemos determinado precedentemente - desempeñó el actor en el periodo del 01-marzo-2006 al 14-enero-2013. Dicha obligación se extrae del MOF de B(véase a folios 998 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente principal), donde se establece como Objetivos del puesto del Sub Gerente de Aguas Servidas: <i>Conseguir que las operaciones y los procesos, involucrados en todas las unidades del sistema de aguas servidas (alcantarillado sanitario), tales como recolección, tratamiento y disposición final, sean efectuados con eficiencia, seguridad y economía, garantizando un servicio de calidad a los usuarios.</i> Y como funciones específicas, entre otras en su numeral 3, en el literal c): <u>Dirigir las actividades de rehabilitación y mantenimiento de</u> los colectores, emisores, líneas de impulsión, <u>cámaras de bombeo</u> y plantas de tratamiento de aguas servidas y sus afluentes; en su literal e) <u>Gestionar</u> ante la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento la asignación de recursos para el <u>normal funcionamiento del sistema de alcantarillado</u>; y en su literal j) <u>Coordinar</u> con la División de Mantenimiento Electromecánico los <u>trabajos de mejoras del sistema de bombeo</u>, líneas de impulsión y otros equipos, con la perspectiva de mejorar la</p>											

	<p><i>automatización</i>.(...). Pero el incumplimiento imputado por la demandada ha sido negado expresamente por el accionante en su escrito de demanda (obrante a folios 405, 414 y 415) y en su carta de descargo (obrante a folios 434-445 de anexo de contestación de demanda que corre como acompañado del expediente principal), entre otros, al señalar básicamente:</p>											
	<p>"se me imputan hechos falsos", "la falta nunca se cometió", "no se ha incurrido en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y peor aún el daño intencional a las instalaciones de la empresa", "que han dado mérito a mi despido, y que desde la perspectiva temeraria y fraudulenta de la empresa demandada, constituirían incumplimiento a mis obligaciones laborales".</p>											
	<p>DUODÉCIMO: La demandada pretende acreditar la existencia de los hechos imputados al actor, así como la existencia de las faltas graves, conforme se extrae de las cartas de preaviso y de despido (obrante a folios 424-433 y 502-515, del anexo de la contestación que corre como acompañado del expediente judicial principal) y de la contestación de demanda (véase a folios 451-453); así como conforme a los medios probatorios expuestos por el apoderado y abogado de la demandada, durante la audiencia de juzgamiento, básicamente con los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las copias de cuadernos de ocurrencias de la Cámara de Buenos Aires Sur, de setiembre, sábado 10 de noviembre y 04, 14 y 31 diciembre del año 2012 (a folios 419-423 de Anexo de contestación que corre como acompañado del expediente principal); - Las manifestaciones de los tres (03) testigos, ante la Comisión de Procesos Disciplinarios (de folios 385-393 de Anexo de contestación que corre como acompañado del expediente principal); - Los tres (03) testigos: <i>Erasmus Rodríguez García, Ángeles Martínez Cachay y Nelson Antonio Galiani Ávila.</i>- Estos testigos fueron tachados por la parte demandante la 											

<p>misma que la juzgadora ha declarado fundada en el considerando quinto de la presente sentencia; no obstante las mismas fueron actuadas durante la audiencia de juzgamiento y se pasan a admitirse como medios probatorios de oficio (artículo 22 de la NLPT²¹), en la medida que la juzgadora requiere de las declaraciones vertidas en la audiencia de juzgamiento, para la solución del presente proceso.-</p> <p><u>Valoración de los medios probatorios:</u></p> <p>i) Del propio contenido de la carta de preaviso, carta de despido, informe número 001-2010-SEDALIB S.A. del 21-enero-2013 (a folios 418 del anexo de la contestación que corre como acompañado del expediente principal) e Informe número 020-2013 del 29-enero-2013 (a folios 417 del anexo de la contestación que corre como acompañado del expediente principal); se extrae que la Estación de Bombeo de Aguas Residuales de Buenos Aires Sur <u>no habría dejado de funcionar intempestivamente</u>, sino que se habría paralizado de manera voluntaria por los Operadores de la misma. No se acredita daño alguno a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de la demandada; menos daño intencional.</p> <p>ii) Tampoco se acredita que el actor haya dispuesto descargas de aguas residuales en el buzón previo al ingreso de la Estación de Bombeo de Aguas Residuales de Buenos Aires Sur; los testigos <i>Erasmó Rodríguez García y Ángeles Martínez Cachay</i>, ellos no han declarado que el propio demandante lo haya ordenado personalmente, véase en la audiencia de juzgamiento:</p> <p>- Resulta de la declaración de E, a las preguntas formuladas por el abogado y apoderado de la parte demandada: ¿Nos podría precisar quien dio la orden para que este vehículo cisterna realice estas descargas de aguas residuales? (01h 13min 16seg)</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Dijo: No dejó nombre, solamente descargó. ¿Qué puso usted en el cuaderno de ocurrencias? (01h 14min 19seg) Dijo: Porque el señor A había ordenado, no a mí, sino al conductor, yo le digo a quien estás llamando, al ingeniero A me dijo y por eso yo lo deje descargar. Mientras que comparada esta declaración a nivel judicial con lo manifestado a la Comisión de Procesos Disciplinarios (véase a folios 392 del anexo de la contestación que corre como acompañado) este testigo señaló a la pregunta ¿Puede indicar quien ordenó que se hagan estas descargas? Dijo: No directamente pero el chofer indicó que era de parte del Ingeniero A.</p> <p>- Además, resulta que cuando declaró F, a las preguntas formuladas por el abogado de la parte demandante: ¿ A le dijo a usted que permitiera el vertido de residuos dentro del buzón? (01h 28min 01seg) Dijo: Es cierto, yo hablé con él por celular y me dijo hermano descárgalo no pasa nada. Preguntas de juez: ¿Qué decían ellos cuando llegaban? (01h 34min 20seg) Dijo: De parte del señor A que lo vaciemos acá. ¿Ud. si creía eso? (01h 34min 28seg) Dijo: Si el Ing. A ha dado la orden puede vaciarlo acá. ¿Y después usted señor F cuando llegaba el Ingeniero A no le preguntaba, mire han venido algunas personas a vertir aguas negras (01h 34min 34seg) Dijo: El Ing. A <u>nunca jamás llegó desde el momento que yo llegué a la cámara de Buenos Aires Sur. Nunca ha llegado, no lo he visto.</u></p> <p>Mientras que comparada esta declaración con lo manifestado a la Comisión de Procesos Disciplinarios (véase a folios 392 del anexo de la contestación que corre como acompañado) señaló a la pregunta ¿Puede indicar quien ordenó que se hagan estas descargas? Señaló: Ingeniero A. ¿Puede indicar la forma en que le</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dieron la orden? Marcó: una x en por teléfono.</p> <p>iii) La demandada no ha presentado los originales de los cuadernos de ocurrencias ofrecidos, asimismo tampoco ha acreditado sus alegaciones en relación a que habrían sido requeridos por el demandante; además, del contenido de las mismas copias se advierte que no cuenta con ningún visto bueno ni sello de funcionario de la demandada; que si bien es cierto - conforme al MOF Volumen III (véase a folios 407 del anexo de la contestación que corre como acompañado el expediente principal) - era obligación de los Operadores de Cámaras de Aguas Servidas: <i>"Reportar todas las ocurrencias técnico administrativas en un cuaderno de control, anotando claramente las indicaciones dispuestas por sus superiores vu otro personal que realice algún trabajo de operación, mantenimiento o seguridad, debidamente identificado"</i>, no obstante, no se ha acreditado que las copias que se ofrecieron, se traten de copia de los cuadernos de ocurrencias a que se refiere el MOF.-</p> <p>iv) Sin perjuicio de lo indicado hasta esta altura del análisis, sobre la interpretación y valoración de los medios probatorios, en los supuestos cuadernos que en copias simples se presentan, únicamente habrían anotado <i>E, F y G</i>; respecto de quienes se acreditó durante la audiencia de juzgamiento (véase en el minuto 1:29'19'), que el actor había propuesto la salida de estos tres trabajadores; el propio testigo <i>F lo admitió</i>, señaló éste testigo ante la pregunta del abogado de la parte demandante sobre si tenía conocimiento que el Ingeniero <i>A</i> había recomendado la salida de su persona, por lo menos del área de aguas servidas, dijo: <i>"Yo me encuentro con la sorpresa que en la empresa había un documento de que treinta personas estábamos afuera"</i>; lo cual se corrobora con el <u>memorando número 024-2012-SEDALIB S.A.-72000-SGAS de fecha 30-JULIO-2012</u> y hoja anexa detallando los datos de 20 trabajadores (no tachado), entre ellos los tres (03) testigos (véase a folios 367-368 tiene sello de recibido el 02-08-2012), por intermedio del cual se dirige el ahora actor en su condición de Sub Gerente de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Aguas Servidas al Sub Gerente de Recursos Humanos, proponiendo el cese de veinte (20) trabajadores mediante incentivos, entre ellos los ahora testigos (3), por problemas de salud y poco rendimiento físico debido a la edad. Es así que, se advierte que entre el actor y estos tres (03) testigos existían marcados problemas de índole laboral acaecidos con ocasión del cargo desempeñado por el actor como Sub Gerente de Aguas Servidas, al haber solicitado el cese de los ahora tres (03) testigos, en fecha anterior a las "supuestas anotaciones en los cuadernos de ocurrencias", conforme a las copias simples de los mismos en <u>Setiembre, Noviembre Y Diciembre Del 2012.</u></p> <p><u>DÉCIMO TERCERO:</u> Nos encontramos ante un supuesto de <i>insuficiencia probatoria de la existencia de los hechos que se le imputan al actor</i> y por ende de la causal de despido; la misma que tiene lugar cuando la causa de despido alegada carece de sustento probatorio <i>adecuado</i>; un caso emblemático sobre el particular resulta ser la sentencia recaída en el expediente número 150-2000-AA/TC, en el que se señaló: "en la medida que los hechos especificados en las respectivas cartas de imputación que la demandada notificó a los demandantes <i>no se sustentan en medios probatorios idóneos</i> que los acrediten (se) atenta contra el derecho de defensa de los demandantes" (el negreado es mío). En el presente caso, a no dudarlo, el único cimiento probatorio en el que se basa la empresa emplazada para incriminarle al accionante la existencia de los hechos y la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y g) de la LPCL, tanto en la carta de preaviso como de despido, no resultan en sí fehacientes, idóneos, suficientes ni contundentes, no sólo por la dependencia, subordinación de quienes aparecerían anotando las ocurrencias en los "supuestos cuadernos copiados" (de folios 419-423 de Anexo de contestación que corre como acompañado del expediente principal), sino además, debido a los problemas de índole laboral acaecidos con ocasión del cargo desempeñado por el actor como Sub Gerente de Aguas Servidas, al haber solicitado el cese de los ahora tres (03) testigos; y por la vaguedad de lo que consideraba la empleadora como un</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>"elevado nivel de arena y sedimentos" y porque conforme a las mismas cartas de preaviso, despido e informes, la Estación de Bombeo de Aguas Residuales de Buenos Aires Sur se habría paralizado de manera voluntaria por los Operadores de la misma y no se acreditan los supuestos daños a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de la demandada, mucho menos se acredita algún daño intencional.</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO: REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO</u></p> <p>1. En el presente caso el demandante pretende que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando, por cuanto ha sido objeto de despido nulo, alega que la causa del despido ha tenido como motivo de discriminación por su opción política. El art. 29 de la LPCL prescribe: "Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) <i>d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole</i>" (...).</p> <p>2. Está probado el vínculo laboral del actor con la emplazada y teniendo en cuenta que el hecho de la conclusión del vínculo laboral se alega está constituido por un despido, es que corresponde analizar si el despido que alega el actor se encuentra viciado de nulidad por estar incurso en la causal invocada por el demandante y prevista por el artículo 29º inciso d) de la LPCL, porque su despido se ha producido teniendo por motivo la discriminación por razón de <i>opción política</i>.</p> <p>3. Un despido como extinción de la relación de trabajo, se refiere a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empleador, exista o no causa justificada, se destaca el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada; se califica con la expresión despido a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora y es entonces que como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad que esa voluntad sea ejercida en forma arbitraria o discrecional,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que se ha introducido la exigencia que aquel se base en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia.-</p> <p>4. El demandante alega discriminación por razón de <i>opción política</i>, por lo que resulta del caso señalar que la discriminación es un atentado al principio de igualdad ante la Ley que consagra nuestra Constitución Política en su artículo 2º inciso 1) y nuestra Carta fundamental en su Artículo 2º inciso 17) <i>reconoce la Libertad a participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación; asimismo en su Artículo 35, reconoce que los ciudadanos pueden ejercer sus derechos individualmente o a través de organizaciones políticas como partidos, movimientos o alianzas, conforme a ley. Tales organizaciones concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular. Su inscripción en el registro correspondiente les concede personalidad jurídica. La ley establece normas orientadas a asegurar el funcionamiento democrático de los partidos políticos, y la transparencia en cuanto al origen de sus recursos económicos y el acceso gratuito a los medios de comunicación social de propiedad del Estado en forma proporcional al último resultado electoral general.</i></p> <p>5. De conformidad con el artículo 37º de la LPCL ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos y el artículo 48º del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR establece que tratándose de la causal del inciso d) del artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se considera discriminatoria una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas o el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores. De conformidad con el artículo 23.3 ²²de la NLPT, es obligación de las partes probar los hechos alegados, siendo de cargo del empleador, el acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales, y en el caso de nulidad de despido, el trabajador no sólo debe acreditar la relación laboral sino además que el motivo real del despido, es una de las causales previstas en el artículo 29º de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>LPCL; en el inciso d) del artículo 29º de la LPCL lo que sancionaría con la nulidad es el despido adoptado como una especie de represalia del empleador contra el trabajador que ha ejercido su derecho de afiliarse a un partido político, distinto al que corresponda a su empleadora, que la Constitución Política consagra y el ordenamiento legal laboral le confiere. En el caso de autos el actor acredita el haber sido elegido secretario de los trabajadores apristas de Sedalib S.A. (véase a folios 296); asimismo con las documentales (de folios 282-284 y 293-295-298) se acredita su afiliación aprista; sin embargo no puede establecerse que el móvil oculto del despido haya sido la afiliación política del actor al Partido Aprista Peruano y que dicha decisión patronal de despedirlo tenga carácter discriminatorio. La discriminación alegada por el accionante no ha sido demostrada, siendo que es de cargo de la parte demandante demostrar la existencia de nexos causal entre el despido y la causal de nulidad alegada, es decir en el caso que nos ocupa, que el hecho del despido fue producto del ejercicio de su derecho de afiliarse y/o participar el actor en un partido político, por el cual se hubiera objetado por el empleador actos de notoria desigualdad al proceder a despedirlo; resulta que el mismo demandante durante la audiencia de juzgamiento ha admitido que el número de trabajadores apristas afiliados que laboran en B asciende a la fecha a 40 trabajadores, mientras que con anterioridad a su despido ascendían a 45 trabajadores, es decir en la demandada vienen laborando un número importante de trabajadores con la misma afiliación política que el actor. Ante la improbanza de la pretensión, este extremo de la demanda no corresponde amparar; pasamos a determinar la otra pretensión formulada de manera subordinada.</p> <p><u>DÉCIMO QUINTO: REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO.</u></p> <p>1. El actor pretende una reposición en su puesto de trabajo, esgrimiendo un despido fraudulento; y la definición del despido fraudulento, como otra modalidad de despido arbitrario, nace a partir de un razonamiento</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>exclusivamente jurisprudencial, en efecto, es el Tribunal Constitucional el órgano que, a través de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 0976-2001-PA/TC del 13-marzo-2003 (caso seguido por Eusebio Llanos Huasco, contra Telefónica del Perú, sobre acción de amparo), asimismo en una serie de pronunciamientos²³, ha determinado en qué supuestos se verifica este irregular cese, una garantía del Derecho del Trabajo y el necesario respeto a la dignidad de la persona del trabajador, valores ambos, como es sabido, garantizados al máximo nivel normativo por nuestra Constitución:</p>											
	<p><i>i) Cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios;</i></p>											
	<p><i>ii) Cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;</i> <i>iii) Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad;</i> <i>iv) Cuando se despide mediante la "fabricación de pruebas".</i></p>											
	<p>Se puede extraer de los supuestos señalados, que los mismos se producen con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño; entonces de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumpla con imputación de una causal y los cánones procedimentales²⁴. El propósito será la utilización torticera de las disposiciones legales para justificar desde el punto de vista formal, un despido carente de todo fundamento material. El comportamiento resulta, así pues, lesivo del derecho constitucional al trabajo y otros preceptos constitucionales, como los artículos 103 (prohibición del abuso del derecho) e inciso 3 del artículo 139 (observancia del debido proceso) de la Constitución; de allí que deba atribuirse a esta figura derechos restitutorios con el</p>											

<p>propósito de cautelar la plena vigencia de todos ellos.-</p> <p>2. Ahora, la teoría del caso del actor se funda en que su despido es fraudulento, debido a que <i>se le habría imputado hechos inexistentes y falsos</i>, con la finalidad de extinguir la relación laboral, es decir la parte accionante alude en concreto al primero de los supuestos mencionados. Corresponde pasar a analizar el primero de los supuestos señalados. Mientras que la teoría del caso de la empresa demandada estriba en la comisión de faltas graves, lo cual no ha acreditado, adviértase que ni siquiera se han acreditado la existencia de los hechos; que se corrobora con la vaguedad e insuficiencia probatoria al cursársele al actor la carta de preaviso, carta de despido y al contestar la demanda.</p> <p>3. Ahora, se ha acreditado la existencia de un despido fraudulento, el trabajador demandante ha logrado destruir la presunción de legitimidad, de la que gozaba la carta de despido que le cursara su empleadora ahora demandada; si bien en principio, lo dicho por el empleador se entienden como hechos reales y serios, sin embargo el demandante ha cumplido con su carga probatoria, conforme a la primera parte del artículo 23 de la NLPT, corresponderá a las partes probar sus afirmaciones que configuran su pretensión; por lo que en este caso la necesidad la había tenido el trabajador demandante, aquí el trabajador ha desplegado su actividad probatoria, con el fin de desvirtuar la presunción de legitimidad de la causa justa de extinción; que se corrobora de la aplicación de la <i>presunción del hecho lesivo alegado</i>, contenido en el artículo 23. 5 de la NLPT que en el presente caso opera a favor del actor, debido a que la demandada no ha aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, como habría sido, entre otros, explicar probando, los motivos para haber suspendido las vacaciones del actor lo cual permitió la notificación de la carta de preaviso,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tampoco haber ofrecido al presente proceso un informe técnico sobre las consecuencias del oleaje anómalo ocurrido entre agosto y setiembre del año 2013, en qué habría afectado a los servicios que brinda Sedalib S.A. en Buenos Aires Sur, debido a que el actor lo venía manifestado como argumento de defensa; tampoco un informe técnico indubitable del supuesto nivel de arena y sedimentos encontrada en la Cámara de Bombeo de Aguas Servidas en Buenos Aires Sur. La demandada es fundada debido a la presunción de inocencia de la que goza el actor; pero la conducta indebida de la demandada, en el caso de autos, se encuentra también se presume, entre otros, porque la demandada no ha justificado, como ya se ha anotado, las necesidades del servicio para la suspensión de las vacaciones del actor que se encontraban programadas para el mes de abril del año 2013 y así desvirtuar que la empleadora hubiera actuado de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales.- Más aún si en aplicación de la primera parte del artículo 197 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a los procesos laborales: <i>“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada”</i>(cursiva y negreado agregados).-</p> <p>4. Ahora, en el sexto considerando se ha determinado que el actor laboró al cese en un cargo de confianza en el nivel D2, asimismo que no procede la reposición a un cargo de confianza. Sin embargo, en el caso de autos, ha quedado acreditada la existencia de un despido fraudulento, vale decir la inexistencia de los hechos y faltas graves alegadas por la demandada la cual traía implícita la pérdida de la confianza al haberse imputado faltas graves; por lo tanto también se determina la inexistencia de la pérdida de la confianza, por ende sí corresponde la reposición del actor en el nivel D2²⁵,</p> <p>5. En cuanto a lo alegado por la demandada, con respecto que en el Ministerio Público se habría determinado no ha lugar a continuar y formalizar investigación</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contra los tres testigos en el proceso que le sigue el actor por Falsa Declaración en Procedimiento Administrativo, habiendo anexado durante la audiencia de juzgamiento las copias del Caso 2679-2013, que corren a folios 467-470 las cuales se pasan a admitir como medios probatorios extemporáneos, de conformidad con lo prescrito en el artículo 21 de la NLPT²⁶, en razón a que se trata de un documento expedido en fecha posterior (20-setiembre-2013) a la contestación de la demanda (efectuado en la audiencia de conciliación en fecha 06-setiembre-2013); al respecto, resulta que en nada abonan a la decisión a adoptar en el presente proceso laboral, donde - luego de la actuación de pruebas - se ha determinado la inexistencia de los hechos y faltas imputadas al actor, en aplicación de la presunción de inocencia, no desvirtuada por la demandada.-</p> <p><u>DÉCIMO SEXTO: INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS POR LUCRO CESANTE.</u></p> <p>Cabe indicar que la determinación de la producción de un perjuicio y la obligación de resarcimiento, requiere la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil²⁷:</p> <p>1º) Respecto de la <i>Antijuricidad</i>, entendida como la conducta que contraviene una norma prohibitiva específica o todo el sistema jurídico, debemos señalar que concurre en el presente caso, como se ha determinado precedentemente (se ha señalado como un hecho no necesitado de actuación probatoria la existencia del despido y el considerando anterior se ha determinado la existencia de un despido fraudulento), la demandada procedió a despedir al demandante el 23-abril-2013 contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente, por lo tanto este elemento debo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>señalar que concurre en el presente caso</u>, por el incumplimiento de la demandada de la norma constitucional: el artículo 2 de nuestra Constitución Política: Derechos fundamentales de la persona.-Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley; y el artículo 27°: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; es decir la emplazada ha contravenido las normas constitucionales vigentes a la data de la relación laboral.</p> <p>2°) Respecto del <i>Daño</i>, entendido como el detrimento o menoscabo a un interés jurídicamente tutelado por el ordenamiento legal, debemos señalar, respecto del <i>Lucro Cesante</i>, concebido como el no incremento del patrimonio de la parte actora o lo dejado de percibir por la conducta antijurídica, debemos señalar que concurre en el presente caso, por cuanto el actor ha dejado de percibir sus remuneraciones y demás derechos laborales²⁸. En ese orden de ideas, corresponde al juzgado fijar prudencialmente el monto por este concepto, en concordancia con el artículo 1332 del Código Civil que señala que <i>“Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”</i>, en el presente caso no revierte dificultad en determinarse su monto, corresponde tomar como referencia la remuneración que percibía el demandante al despido, la cual se ha determinado en el sétimo considerando de la presente sentencia, asimismo los derechos que le correspondía percibir como son <u>Remuneraciones mensuales, Asignación Familiar, Movilidad, Alimentación, Bonificación Quinquenio, Gratificaciones Legales y Compensación por tiempo de servicios, deduciendo los periodos de inactividad no imputables a los justiciables.</u></p> <p>Este efecto jurídico tiene pleno sustento normativo en el artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por el D.S.N° 003-97-TR, precepto éste que resulta aplicable por</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>analogía legis, dado que los supuestos normativos son idénticos (despidos sancionados con su nulidad o invalidez, sea por la trasgresión de un derecho fundamental <i>específico</i> o <i>inespecífico</i> del trabajador o sea por la lesión del derecho al trabajo); sin embargo, el despido fraudulento o el incausado que son declarados en sede constitucional (ahora también en sede ordinaria, en virtud al numeral 2 del artículo 2 de la NLPT) y que dan lugar a la nulidad del acto trasgresor (despido) generando la reposición en el puesto de trabajo, no tienen una consecuencia jurídica, razón por la cual, tratándose de similares hipótesis de incidencia de la norma es totalmente posible aplicar los mismos efectos jurídicos, básicamente el pago de la remuneraciones dejadas de percibir que, en rigor, es asimilable a un lucro cesante, razón por la cual es factible de ser reclamada bien como remuneraciones devengadas o bien como indemnización, como en el presente caso.- Corresponde señalar además, que el derecho a percibir los conceptos demandados que han servido para cuantificar el monto del alegado daño por lucro cesante se han determinado en el sétimo considerando; proceden del artículo 24 de la Constitución Política del Estado que garantiza a todo trabajador el derecho a percibir una remuneración justa, equitativa y suficiente derecho irrenunciable según el artículo 26.2 de la misma Carta Magna; para asignación familiar la Ley número 25129; para gratificaciones legales conforme a la Ley número 27735 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR y la Bonificación Extraordinaria Ley número 29351 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 007-2009-TR desde fiestas patrias del 2009 al cese, a razón del 9% de los reintegros de las gratificaciones legales; para la Compensación por Tiempo de Servicios conforme al Decreto Supremo número 001-97-TR.- Se determina la existencia de este daño (art. 23.3.c NLPT) en la suma de S/. 116,508.54 conforme al ANEXO que forma parte de la presente sentencia. Sin perjuicio de los periodos que se devenguen con posterioridad al cálculo efectuado en la presente sentencia, hasta la reposición efectiva del trabajador, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuantificación Indemnización daño por lucro cesante, periodo calculado 24-abril-2013 a 31-mayo-2014												
Reintegro												
Remuneraciones	96,557.05											
Gratificaciones Legales	10,844.10											
Bonificación												
Extraordinaria 9%												
Gratificaciones	708.09											
Compensación Tiempo de Servicios	8,399.30											
TOTAL	116,508.54											
<p>3º) Respecto de la <i>Relación de Causalidad</i>, entendida como la relación jurídica de causa a efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima, debemos señalar que concurre plenamente por cuanto ha quedado probado que la conducta antijurídica de la entidad demandada, al haber procedido al despido inconstitucional del actor, ha producido el daño invocado, en primer lugar, al encontrarse imposibilitado de percibir los ingresos mensuales como consecuencia del desempeño de las labores respectivas.</p> <p>4º) Respecto del <i>Factor de Atribución</i>, debemos señalar que la valoración de los hechos permite determinar la presencia de <i>dolo</i>, definido como la voluntad del sujeto de causar el daño, por cuanto la entidad demandada, no obstante tener pleno conocimiento del marco normativo, principalmente el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, procedió a despedir en forma fraudulenta al actor, según se ha determinado en la presente sentencia.</p> <p>5º) Por lo expuesto, queda plenamente determinada la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil y; por consiguiente, la existencia de obligación de resarcimiento del daño injustamente producido al actor (<i>lucro cesante</i>).</p>												

	<p><u>DÉCIMO SÉTIMO: PAGO DE INTERESES LEGALES Y HONORARIOS PROFESIONALES.-</u></p> <p>1. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3º del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. Asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1º del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244º del Código Civil.- En el presente caso al tratarse del pago de una indemnización de daños y perjuicios se efectuará a partir del emplazamiento con la demanda.</p> <p>2. Por otro lado, el artículo 411º de dicho texto legal señala que “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; por <i>Honorarios Profesionales a favor del abogado O</i>, se determina la suma de <u>S/.7,000 por todo el proceso (incluyendo la medida cautelar de reposición provisional interpuesta) hasta la ejecución de la sentencia</u>; la suma de <u>S/. 500.00 a favor de la letrada R</u> por su participación en parte de la audiencia de juzgamiento; estos montos debido a la defensa efectuada por el abogado del actor que ha satisfecho el estándar básico de diligencia y preparación que exige el nuevo modelo procesal laboral, lo cual se extrae del escrito de demanda la misma que debió ser subsanada, escrito de medida cautelar, de su participación en la actuación de pruebas y sus alegatos finales en la audiencia de juzgamiento, conforme se verifica de su registro en audio y video; y el 5% de los costos para el Colegio de Abogados de La Libertad, es decir S/. 375.00 nuevos soles.-</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: mediana. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: baja y mediana, respectivamente.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia reposición por reposición e indemnización por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

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]
Aplicación del Principio de Congruencia III. PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones y de conformidad con el artículo 31º de la NLPT, artículo 197 del Código Procesal Civil y artículos 138º y 143º de la Constitución Política del Estado; impartiendo justicia A NOMBRE DE LA NACIÓN, el TERCER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO: FALLA: FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por A , contra la B , sobre Reposición por Despido Fraudulento y otros, ORDENO que la referida entidad demandada proceda a REPONER al actor, dentro de quinto día, en su mismo cargo o en uno de similar nivel y categoría remunerativa que ostentaba al cese (D2). PAGUE la entidad demandada, a favor del demandante la suma de CIENTO DIECISÉIS MIL QUINIENTOS OCHO Y 54/100 NUEVOS SOLES (S/. 116,508.54) por Indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante, cuantificada por las remuneraciones dejadas de percibir liquidado del <u>24-abril-2013 al 31-mayo-2014</u> , gratificaciones legales de <u>24-abril-2013 al 31-diciembre-2013</u> y compensación por tiempo de servicios por el periodo <u>24-abril-2013 al 30-abril-2014</u> .- Liquidense en ejecución de sentencia los	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple. 3. El pronunciamiento 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. No cumple. 5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple 			X								

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>periodos que se devenguen desde el día siguiente a la liquidación efectuada en la presente sentencia hasta la reposición efectiva del actor debiéndose deducir los periodos de inactividad procesal; a afectos de pago de dicho derecho, se tendrá en consideración la Escala Remunerativa e incrementos en la entidad demandada que se encuentren vigentes en los periodos a liquidar. Se DISPONE que la entidad emplazada tenga en cuenta la condición de trabajador del actor por el periodo que permanezca despedido: desde el 24-abril-2013 hasta su efectiva reposición.- Se fijan los Honorarios Profesionales a favor de letrado Oscar Ayala Ledesma en la suma de S/. 7,000.00 nuevos soles y S/. 500.00 nuevos soles a favor de la letrada Rosa Nila Ledesma Alcántara; la suma de S/. 375.00 a favor del Colegio de Abogados de La Libertad.- Fundada la cuestión probatoria de tacha de testigos deducida por el actor, conforme se ha resuelto en el quinto considerando de la presente sentencia.- INCORPÓRESE como medios probatorios de oficio las declaraciones de los testigos <i>E, F y G</i>, rendidas en la audiencia de juzgamiento; y como medio probatorio extemporáneo de la demandada las documentales consistentes en copias del Caso N° 2679-2013 (que corren a folios 467-470).- Sin objeto pronunciarse sobre la pretensión nulidad de despido y la subordinada pago de Indemnización por despido arbitrario; al haberse amparado la pretensión reposición por despido fraudulento.- Más el pago intereses legales. Sin costas, sin multa.- Consentida que sea la presente sentencia procédase a su cumplimiento y posteriormente archívese en el modo y forma de ley. - NOTIFÍQUESE. -</p>	<p>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. 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. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>					X				8	
--	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	---	--

Fuente: expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y muy alta; respectivamente.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>EXPEDIENTE N° : 02576-2013-0-1601-JR-LA-03</p> <p>DEMANDANTE : A</p> <p>DEMANDADO : B</p> <p>MATERIA : REPOSICION</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE.- Trujillo, once de marzo de dos mil quince.-</p> <p>VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, con dos legajos de anexos que corren acompañados, expide la siguiente Sentencia de Vista:</p> <p>PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</p> <p>La parte demandada apela la Sentencia (Resolución número CINCO), de fecha 16 de junio de 2014, obrante de folios 478 a 511, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A, contra B, sobre reposición por despido</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del</i></p>			X							

	<p>fraudulento y otros, ORDENO que la referida entidad demandada proceda a REPONER al actor, dentro del quinto día, en su mismo cargo o en uno de similar nivel y categoría remunerativa que ostentaba al cese (D2). PAGUE la entidad demandada, a favor del demandante la suma de S/.116,508.54 (CIENTO DIECISEIS MIL QUINIENTOS OCHO Y 54/100</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>Postura de las partes</p>	<p>NUEVOS SOLES), por indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, cuantificado por las remuneraciones dejadas de percibir liquidado del 24 de abril de 2013 al 31 de mayo de 2014, gratificaciones legales de 24 de abril de 2013 al 31 de diciembre de 2013 y compensación por tiempo de servicios por el periodo 24 de abril de 2013 al 30 de abril de 2014.- Líquidense en ejecución de sentencia los periodos que se devenguen desde el día siguiente a la liquidación efectuada en la presente sentencia hasta la reposición efectiva del actor, debiéndose deducir los periodos de inactividad procesal; a efectos del pago de dicho derecho, se tendrá en consideración la Escala Remunerativa e incrementos en la entidad demandada que se encuentren vigentes en los periodos a liquidar. Se DISPONE que la entidad emplazada tenga en cuenta la condición de trabajador del actor, por el periodo que permanezca despedido: desde el 24 de abril de 2013 hasta su efectiva reposición.- Se fijan los honorarios profesionales a favor del letrado O en la suma de S/.7, 000.00 nuevos soles y S/.500.00 nuevos soles a favor de la Letrada R, la suma de S/.375.00 a favor del Colegio de Abogados de La Libertad.- Fundada la cuestión probatoria de la tacha de testigos deducida por el actor, conforme se ha resuelto en el quinto considerando de la presente sentencia.- Incorpórese como medios probatorios de oficio las declaraciones de los testigos E, F y G, rendidas en la audiencia de juzgamiento; y como medio probatorio extemporáneo de la demandada las documentales consistentes en copias del caso número 2679-2013 (que corre a folios 467-470).- Sin objeto pronunciarse sobre la pretensión de nulidad de despido y la subordinada</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación (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. No cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación. 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. Si cumple. 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>X</p>						<p>7</p>	

<p>pago de indemnización por despido arbitrario; al haberse amparado la pretensión reposición por despido fraudulento.- Mas el pago de intereses legales.- Sin costas, sin multa. Fundamenta su recurso de fojas 517 a 541, solicitando la nulidad o revocatoria de la recurrida, argumentando lo siguiente:</p> <p>a) Que, sobre la tacha de testigos, a pesar de que las declaraciones testimoniales ofrecidas en su contestación de demanda fueron incorporadas de oficio por la A quo, señala que de manera preliminar la A quo ya ha descalificado –al resolver la tacha- a los testigos como imparciales por el hecho de haber sido denunciados en un proceso penal o ser trabajadores de la empresa demandada, siendo la incorporación de dichas testimoniales como medios de prueba de oficio carente de relevancia pues al resolver la tacha ha estado predeterminada a no tomar en consideración como relevantes e incluso como falsas las declaraciones vertidas por los referidos testigos.</p> <p>b) Que, la A quo ha sostenido que el interés de los testigos no es con el proceso de nulidad de despido, sino con la investigación donde el demandante ha denunciado a los testigos, incurriendo en error al considerar la investigación fiscal como proceso.</p> <p>c) Que, la A quo se equivoca al sostener que la finalidad de los testigos es indirecta argumentando que los mismos hechos por los cuales ha declarado el demandado son los que se ventilaran en el proceso penal, pues de declarar la falsedad de las testimoniales en el proceso laboral podría acarrear su condena penal, siendo graves dichas afirmaciones, perdiéndose de vista la figura de la tacha contra testigos, y por el contrario, ha orientado sus argumentos a pretender justificar una decisión a todas</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>lucen errada, que lleva a sostener que la motivación de la recurrida es aparente y alejada de la realidad.</p> <p>d) Que, sobre el despido, no es posible determinar una relación de causa efecto entre imposibilidad de probar la falta grave con el despido fraudulento, pues dicha figura requiere el cumplimiento de determinados requisitos que en el presente caso no se ha verificado.</p> <p>e) Que, no se ha tomado en cuenta las testimoniales sobre hechos que se han presenciado de manera directa e indirecta, pues señala específicamente respecto a la declaración del señor F sobre la comunicación telefónica del demandante a su persona para el vertido de residuos dentro del buzón, asimismo, la declaración del señor E sobre la orden del conductor del cisterna quien le indico que el Sub Gerente de aguas servidas había ordenado tal vertimiento.</p> <p>f) Que, a pesar de que el señor F no precisó cuando tomó conocimiento del Memorando número 024-2012-SEDALIB S.A.-72000-SGAS, la juzgadora asume que tal conocimiento lo realizó antes de haber declarado ante la comisión disciplinaria, debiendo entenderse que dicho conocimiento se produjo al final de cómo se puede cotejar con la versión del abogado de la parte demandante.</p> <p>g) Que, sobre las declaraciones del señor G, señala que este corrobora que es obligación de los operadores de pozo anotar todos los acontecimientos importantes en el cuaderno de ocurrencias, asimismo, corrobora que el cuaderno de ocurrencias fueron mandados llevar por el demandante con sus dependientes, lo cual ha quedado acreditado, corroborando así que el señor Erasmo fue quien compró el cuaderno, sobre las descargas el mismo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>abogado del demandante corrobora la existencia de las mismas, al sostener que convienen en que se realizaron entre 3 y 5 veces, siendo que el testigo de manera categórica sostiene que fue el ingeniero Alfaro quien de manera personal, directa e inmediata le indicó que vendrían a realizar descargas del Buzón del AEBAR Buenos Aires Sur, y que si quería podía anotararlo en el cuaderno de ocurrencias, ante lo cual procedió a anotararlo.</p> <p>h) Que, en la audiencia de juzgamiento se ha corroborado con las propias declaraciones del demandante que no solicitó la reparación de cámara de rejillas pese a que el mismo reconoce estuvo malograda, lo cual pretende subsanarlo con un requerimiento.</p> <p>i) Que, sobre la causa justa de despido, mediante resolución número 068-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG, se conforma una Comisión de Procesos Disciplinarios que se encarga de investigar responsabilidades, si la hubieren con relación a las irregularidades ocurridas en la Cámara de Buenos Aires Sur, puestas a conocimiento de su representada mediante informe número 20-2013-SEDALIB S.A.-70000.GOM, esta comisión luego de realizar sus investigaciones emitió el Informe número 001-2013-SEDALIB S.A.-COMISION DE PROCESOS DISCIPLINARIOS/RESOLUCIÓN número 068-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG; en el cual se detallan las irregularidades encontradas, y mediante carta número 62-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG, de fecha 01 de abril de 2013, se comunicó al demandante mediante su preaviso de despido o carta de imputación de cargos, la misma que fue recepcionada el mismo 01 de abril de 2013 de manera personal; en la que se le imputa la comisión de falta grave de incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; y, el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>daño intencional a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.</p> <p>j) Que, mediante carta notarial de fecha 12 de abril de 2013 el demandante formula sus descargos correspondientes, negando las imputaciones expuestas en la carta de preaviso de despido y mostrando diferentes informes, en los que se requirió el mantenimiento de las cámaras y buzones de Buenos Aires Sur, pero fundamentalmente lo hizo para las ubicadas en la calle Colón, que no están relacionadas con el hecho investigado, sobre su autorización para que un camión cisterna vierta desechos en la cámara que se investigó solamente se limitó a negar.</p> <p>k) Que, luego de ello, mediante carta número 79-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG de fecha 19 de abril de 2013 recepcionada el 22 de abril de 2013 se comunicó al demandante, su despido.</p> <p>l) Que, se ha logrado demostrar que el demandante incurrió en faltas graves de incumplimiento de sus obligaciones laborales y daño intencional a los equipos de B., pues se encontraba dentro de sus responsabilidades de programar y ejecutar las actividades de mantenimiento de las instalaciones que estuvieron programadas anualmente de acuerdo a las previsiones normales de la empresa, habiéndose realizado el último mantenimiento en mayo del año 2012, siendo este supervisado por el demandante, quien le dio la conformidad correspondiente; no obstante, de un lado la previsión anula y la conformidad, tan solo transcurrieron ocho meses (dos tercios de lo previsto) para que la cámara colapse y cause perjuicios patrimoniales y extrapatrimoniales tanto en la empresa como a los vecinos de la referida cámara.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>m) Que, el demandante también autorizó de manera ilegítima el vertimiento de desechos de un camión cisterna en el buzón de la cámara de aguas servidas de Buenos Aires Sur, hechos que se corroboran con las versiones de los operadores de dicha cámara, así como con los cuadernos de ocurrencias, donde se plasmaban todas las ocurrencias de la cámara y por ello se plasmó la orden y el desecho.</p> <p>n) Que, las faltas imputadas al demandante no han sido las únicas que se han tenido en cuenta, sino que, también conforma a los prescrito en el artículo 33 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se ha tenido en consideración las anteriores faltas cometidas por el actor, lo cual evidencia la reiterancia en el incumplimiento de sus obligaciones laborales.</p> <p>o) Que, sobre el daño causado a la empresa por la autorización del vertido de desechos en el buzón se ha agraviado a la empresa demandada, no solamente con lo que ha dejado de percibir la retribución de los usuarios de acuerdo al sistema de tarifas, sino también con los costos de reparación de los equipos de la cámara, reparación por los daños causados a los vecinos; y, el agravio extrapatrimonial a la imagen de la demandada. Además de ello, el demandante en ningún momento informó sobre las necesidades específicas de mantenimiento, como si lo hizo en otros lugares, sino que se limitó a generalizar todos los buzones de Buenos Aires Sur y Vista Alegre, sobre todos los cercanos a la playa evidenciando su falta grave.</p> <p>p) Que, el daño intencional a las instalaciones y equipos de la cámara de Buenos Aires Sur, se prueba con las capacidades y cargo ostentado por el demandante, quien a sabiendas de que B realiza un cobro por el vertido de</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>desechos, y que estos podrían causar daños a la cámara autorizo su vertido, hecho que generó el colapso de la cámara.</p> <p>q) Que, sobre el despido fraudulento, la A quo ha señalado incorrectamente que la demandada no ha cumplido con su carga probatoria, pues al demandante se le ha imputado el hecho de que durante la vigencia del vínculo laboral, se han detectado deficiencias de funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS-cámara de bombeo de aguas servidas) Buenos Aires Sur, debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara, que exigía mayor demanda de corriente eléctrica con riesgo de colapso del motor y la bomba, situación que obligó a interrumpir los servicios de agua potable y recolección de desagües para desmontaje y reparación de equipo, por varias horas del día 21 de enero de 2013, con la agravante que en los cuadernos de ocurrencias de la EBAR aparecen anotaciones que desde el 05 de setiembre de 2012 se venían realizando descargas de aguas residuales en el buzón previo al ingreso de EBAR con un camión cisterna de propiedad de terceros.</p> <p>r) Que, en audiencia de juzgamiento quedó demostrado dos hechos relevantes por haber sido aceptados por el demandante; el primero está relacionado al hecho de que pese a que el oleaje anómalo empezó en mayo de 2012 lo cual dejaba al descubierto las tuberías de desagüe, originando que los sedimentos ingresaran por dicha tubería; no obstante ello, recién en el mes de agosto del mismo año recién solicita apoyo para atender esta emergencia; y, el segundo está referido a la aceptación del demandante tanto en la declaración ante la comisión de procesos disciplinarios como en su declaración en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>audiencia de juzgamiento del hecho que sabiendo que la cámara de rejillas se encontraba malograda, el demandante no solicitó de manera expresa su reparación a pesar de que el mismo ha indicado la importancia de esta cámara de rejillas para evitar que a la cámara ingresen sedimentos sólidos, los cuales fueron precisamente encontrados al momento de su paralización por no haber sido filtrados.</p> <p>s) Que, la A quo en el punto 1 del décimo considerando de la recurrida señala que, no se habría probado la existencia de elevado nivel de arena y sedimentos de la cámara, lo cual habría sido cuestionado por el demandante; sin embargo, señala que en el punto 2 de los descargos, el demandante acepta expresamente que si hubo tal elevado arenamiento, discrepancia que la juzgadora no ha tomado en cuenta, habiéndose presentado tal información, la cual está representada por el informe número 007-2013-B.-70100-DMEM elevado por el jefe de División de Mantenimiento Electromecánico al Gerente de Operaciones y Mantenimiento donde incluso se adjuntan distintas fotografías que originó el Informe número 001-2013-B.-72000-SGAS, adjuntados al demandante en la carta de preaviso de despido.</p> <p>t) Que, asimismo, se ha probado que el demandante formó parte de la comisión de la selección para la contratación de una empresa que realizara la limpieza del EBAR tantas veces referido, que le dió la conformidad, y pese a ello, desde el mes de agosto empezó a fallar la referida cámara de aguas servidas, es decir, tres meses después de haber brindado la conformidad de la obra de limpieza que debía durar un año en promedio, probándose también la paralización del funcionamiento de dicha cámara.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>u) Que, sobre la reposición en el empleo solicitada por el demandante, señala que se debe tener claro que el actor al momento de producirse su despido ostentaba un cargo de confianza, al que se le asignó un nivel remunerativo D2 desde el 13 de enero de 2005 mediante memorando número 011-2005-B 40000-GG/AD, en el que se le encarga el puesto de Subgerente de Negocios Alternativo, siendo su puesto anterior el de Laboratorista-Dosificación del Subsistema de Recolección y Plantas de Tratamiento de Aguas Servidas con el nivel remunerativo P5, encargado al demandante mediante Memorando número 438-2003-B- 0800-ORH, siendo que el mismo demandante ha reconocido su cargo de confianza.</p> <p>v) Que, sobre la indemnización por daños y perjuicios, la demandada sancionó al demandante en ejercicio legítimo de sus facultades disciplinarias por faltas graves cometidas y probadas en este proceso, por lo que no ha existido dolo ni culpa en su conducta; no existiendo lucro cesante puesto que el mismo demandante refirió que desde su despido ha desarrollado actividades por las cuales ha percibido ingresos.</p>												

Fuente: expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad

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: mediana y alta, respectivamente.

	<p>vínculo de subordinación con la demandada, y la existencia de interés directo en la posibilidad de su manifestación ser presentada como medio probatorio en el proceso penal aduciendo que se ha tomado como verdadero su dicho, sustentando legalmente (minuto 01:08:53 según registro en audio y video en el Sistema Integrado de Justicia - SIJ) dicha cuestión probatoria en el inciso 4 del artículo 229 del CPC de aplicación supletoria; por su parte la jueza del grado en la quinta considerativa de la recurrida, ampara dicha cuestión probatoria bajo los siguientes argumentos: i) la declaración vertida por ellos no se encontraría libre de toda influencia patronal por la condición de dependencia laboral con la demandada, y ii) el proceso penal entre los tres (03) testigos y el demandante no es un hecho ajeno e independiente del presente proceso y es obvio que las testimoniales ofrecidas por la demandada, deberán tratar sobre los mismos hechos ventilados en el proceso penal; que de declarar los tres (03) testigos en el presente proceso laboral sobre su falsedad, podrían ser ofrecidas estas testimoniales en el proceso penal, con la posibilidad de sufrir una condena penal, lo cual los descalifica como testigos imparciales. Al respecto, debemos señalar que la decisión de la juzgadora de estimar la cuestión probatoria de tacha contra los testigos resulta errada toda vez que, en principio, si se pretendía restarle eficacia probatoria a la declaración de los testigos por la existencia de influencia patronal, o sea, que están yendo a declarar influenciados por su empleador por el sólo hecho de estar sujetos a la existencia de un contrato de trabajo (subordinación), no resulta un argumento suficiente para enervar una declaración testimonial en el ámbito laboral ya que de ser así, se tendría que excluir toda posibilidad de declaraciones de trabajadores o ex trabajadores, y en todo caso si lo que la parte que propone la cuestión probatoria era desacreditar al testigo, esto debe producirse bajo el control del Juez durante la audiencia de juzgamiento y con motivo de las declaraciones de los testigos, máxime si de la revisión de la referida audiencia no se aprecia que los trabajadores declarantes (testigos) asistan a declarar obligados por el poder de dirección del empleador o que tengan interés en el resultado del proceso, antes bien se nota</p>	<p><i>prueba, para saber su significado).</i> Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>que de declarar los tres (03) testigos en el presente proceso laboral sobre su falsedad, podrían ser ofrecidas estas testimoniales en el proceso penal, con la posibilidad de sufrir una condena penal, lo cual los descalifica como testigos imparciales. Al respecto, debemos señalar que la decisión de la juzgadora de estimar la cuestión probatoria de tacha contra los testigos resulta errada toda vez que, en principio, si se pretendía restarle eficacia probatoria a la declaración de los testigos por la existencia de influencia patronal, o sea, que están yendo a declarar influenciados por su empleador por el sólo hecho de estar sujetos a la existencia de un contrato de trabajo (subordinación), no resulta un argumento suficiente para enervar una declaración testimonial en el ámbito laboral ya que de ser así, se tendría que excluir toda posibilidad de declaraciones de trabajadores o ex trabajadores, y en todo caso si lo que la parte que propone la cuestión probatoria era desacreditar al testigo, esto debe producirse bajo el control del Juez durante la audiencia de juzgamiento y con motivo de las declaraciones de los testigos, máxime si de la revisión de la referida audiencia no se aprecia que los trabajadores declarantes (testigos) asistan a declarar obligados por el poder de dirección del empleador o que tengan interés en el resultado del proceso, antes bien se nota</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 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> Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si</p>				X							18

	<p>que su participación ha sido realizada de manera libre y espontánea. Se itera, una aseveración en contrario implicaría que ningún empleador podría llevar a una audiencia de juzgamiento a sus trabajadores para que declaren como testigos porque se concluiría, prima facie, que por el solo hecho de ser trabajadores se encuentran obligados a ir a declarar a favor de su empleador, lo cual es errado, si se quiere evidenciar imparcialidad en la declaración tiene que alegarse y acreditarse circunstancias especiales que hagan creíble la versión que los trabajadores testigos van a rendir su declaración a favor de su empleador y faltando a la verdad. La juez de primera instancia en realidad asume esta posición pues en su considerativa duodécima, a pesar de amparar la tacha, termina valorando las declaraciones de los trabajadores que han rendido su testimonial. Ahora bien, en el presente proceso no se ha restado eficacia probatoria a los testigos, antes bien no sólo se han actuado la declaración de los mismos sino que incluso la juzgadora de primera instancia los ha tenido en cuenta para resolver la presente litis. Asimismo, resulta ser errada la alegación de interés de los testigos en el resultado del proceso por el hecho de haber sido denunciados penalmente por parte del demandante debido a que la investigación penal instaurada contra ellos tiene un objeto distinto al presente proceso laboral, por cuanto en el primero se alega la existencia del delito de falsedad genérica y en el presente proceso laboral la denuncia de la existencia de un despido inconstitucional; en todo caso se evidencia que la denuncia penal formulada en contra de los testigos, al margen de su connotación penal, tiene por finalidad restar veracidad a los hechos, manifestaciones o declaraciones de los referidos testigos, lo que incide no en la imposibilidad de que declaren en el presente proceso sino en la valoración por el Juzgador de sus declaraciones, lo que por cierto no impide de ninguna forma sus declaraciones en este proceso; en tal sentido, se revoca este extremo de la recurrida, declarándose en esta instancia infundada la tacha formulada por la parte demandante, esencialmente, porque no se ha acreditado que los testigos tengan interés, directo o indirecto, en el resultado en el presente proceso, por lo cual debe valorarse sus</p>	<p>cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple. 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

declaraciones para resolver la presente controversia.

TERCERO.- Que, *en lo que respecta a los fundamentos de la apelación, en lo relativo a supuestos fácticos que configuran el despido fraudulento*, debe tenerse en consideración que el Tribunal Constitucional ha establecido en su jurisprudencia supuestos que configuran el despido fraudulento; así tenemos que en la Sentencia de fecha 13 de marzo de 2003, recaída en el Expediente número 976-2001-AA/TC, (Caso H), en el fundamento 15.b), se señala lo siguiente:

“Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

*Se despide al trabajador **con ánimo perverso y auspiciado por el engaño**, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede **cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente**, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); **o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad** (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) **o mediante la "fabricación de pruebas"**.*

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de 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.” (lo resaltado en negritas y subrayado es nuestro).

En esta sentencia, al señalar el Tribunal Constitucional que se configura un despido fraudulento cuando el empleador despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el

<p>engaño, estableció determinados supuestos fácticos que permitirían identificar si el despido se produjo con ánimo perverso y con engaño, siendo uno de ellos que se alegue que el trabajador habría incurrido en falta grave que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, pero sobre la base de atribuirle hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; es decir, se entiende por ánimo perverso y auspiciado por el engaño al comportamiento del empleador que es contrario a la verdad y al respeto de la buena fe laboral, siendo evidente que generar un procedimiento de despido sobre la base de hechos inexistentes, falsos o imaginarios demuestra la presencia de un ánimo perverso y de engaño. Es evidente que se apunta a un objetivo común: <i>cerrar la puerta</i> a que se burle la prohibición constitucional del <i>despido incausado</i>, recurriéndose a tretas, andamiajes o <i>ardides</i>, amparadas en la imputación formal de hechos constitutivos de causa justa de despido.</p> <p>CUARTO.- Que, en el ámbito de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en relación al supuesto de despido fraudulento de <u>“Imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios”</u>; lo encontramos en el caso J con T., en el expediente número 1001-2001-AA/TC, sentencia expedida el 22 de Agosto de 2002, donde se interpone la acción de amparo para que se deje sin efecto la carta notarial cursada por la demandada, mediante la cual se efectúa el despido del trabajador imputándosele haber <i>sobrevalorado</i> el monto correspondiente a una factura por concepto de alojamiento, a raíz de una comunicación dirigida por el “Hostal Latino” a la demandada. Dado que la demandada no presentó al proceso la indicada comunicación, a entender del Tribunal, legitimadora de la investigación previa y posteriormente del despido, consideró que <u>“si no existe certeza plena respecto de los hechos imputados al recurrente, mal puede la empresa demandada atribuirle la comisión de falta grave tanto más cuanto que la comprobación de las mismas requeriría de un proceso adecuado donde puedan actuarse todas las pruebas del caso, y no el procedimiento</u></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>evidentemente sumárisimo al que ha sido sometido (...)</i>". Sigue afirmando líneas más adelante que: "<i>si no existe acreditación plena de los hechos atribuidos al demandante, carece de todo sustento haberle aplicado la sanción más drástica (...)</i>" (<i>el subrayado es nuestro</i>).</p> <p>QUINTO.- Que, es notorio que lo que el Supremo Intérprete ha hecho al enunciar el significado del <i>despido fraudulento</i>, es instituir un <i>molde</i> casuístico con <i>generalidad y abstracción</i> similares a las de una norma jurídica -característica que, <i>mutatis mutandis</i> posee la doctrina jurisprudencial que comentamos-; siendo esto así, la labor judicial de discernir en un proceso en concreto un supuesto de despido fraudulento, supondrá realizar un juicio de subsunción, en el cual, la premisa mayor pasa a ser el supuesto de despido fraudulento alegado en la demanda (doctrina jurisprudencial constitucional vinculante), al cual se deberá subsumir los hechos probados por las partes, de cuyo proceso lógico dependerá el amparo o desestimación de la pretensión. Queda así definido que el despido fraudulento procura nulificar la conducta del empleador orientada a forzar un despido incausado construyendo un <i>andamiaje formal</i> para esconder su verdadera intención, imputando situaciones totalmente contrarias a la realidad y con el único propósito de aparentar una causa que en realidad no existe, con el propósito de usarlo de pretexto para la resolución arbitraria del contrato de trabajo.</p> <p>SEXTO.- Que, por esta razón, el análisis de la <i>causa petendi</i> de un proceso de despido fraudulento no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la lesión al principio de buena fe contractual así como los elementos objetivos de la falta legalmente prevista, ello debido precisamente a los supuestos de hecho configurativos del despido fraudulento, todos los cuales están dirigidos a sancionar conductas ilegítimas del empleador –por inconstitucionales- en el ejercicio de sus poderes disciplinarios, sin que exista una causa real, verdadera, subsistiendo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

en el fondo el ánimo de perpetrar una resolución del contrato de trabajo, invocando una situación fáctica o jurídica aparente.

SÉPTIMO.- Que, lo dicho no implica que en el presente caso resulte totalmente irrelevante el análisis de las imputaciones de falta grave; serán relevantes en la medida que satisfagan el objeto principal de la controversia, definir si hay o no un despido fraudulento. Si el resultado de tal análisis es negativo, corresponde hacer un análisis del despido causal, en la medida que se reclama como pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

OCTAVO.- Que, en este sentido, de la verificación de la sentencia venida en grado se aprecia que la A quo ha sustentado su fallo identificando los supuestos que a su criterio permiten identificar un despido fraudulento, así ha considerado lo siguiente: *i) Que, ni siquiera se han acreditado la existencia de los hechos, que se corrobora con la vaguedad e insuficiencia probatoria al cursársele al actor la carta de preaviso, carta de despido y al contestar la demanda.* *ii) El trabajador demandante ha logrado destruir la presunción de legitimidad, de la que gozaba la carta de despido que le cursa su empleadora, ahora demandada.* *iii) La demandada no ha logrado aportar elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, como habría sido, entre otros, explicar probando, los motivos para haber suspendido las vacaciones del actor lo cual permitió la notificación de la carta de preaviso.* *iv) Que, tampoco ha ofrecido al presente proceso un informe técnico sobre las consecuencias del oleaje anómalo ocurrido entre agosto y setiembre del año 2013, en que habría afectado a los servicios que brinda B. en Buenos Aires Sur.* *v) Tampoco un informe técnico indubitable del supuesto nivel de arena y sedimentos encontrada en la Cámara de Bombeo de Aguas Servidas en Buenos Aires Sur.* Es decir la A quo, concluye que se ha configurado un despido fraudulento del actor al haberse formado convicción sobre la falsedad de las imputaciones efectuadas al demandante en la carta de despido, en razón a que se

<p>establece la insuficiencia probatoria, la falta de legitimidad de la carta de despido, no existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, no se ha ofrecido un informe técnico sobre las consecuencias del oleaje anómalo; y, un informe técnico del supuesto nivel de arena y sedimentos encontradas en la cámara de bombeo de aguas servidas en Buenos Aires Sur.</p> <p><u>NOVENO.-</u> Que, es de advertir que la A quo incurre en error al concluir en el despido fraudulento del actor sobre premisas que responden a un análisis de un despido arbitrario en la medida que se ha valorado la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas; y, la necesidad o exigencia de informes técnicos para demostrar la implicancia del incumplimiento de sus funciones del actor en el nivel de arena y sedimentos, <u>pues correctamente la conclusión de un despido fraudulento debe derivar de un análisis de la existencia o no de los hechos alegados con el objeto de aparentar una justificación del despido del demandante</u>, situación que no ha ocurrido en el caso de autos, sin perjuicio de lo advertido precedentemente se procederá a analizar si en este caso ha ocurrido o no un despido fraudulento pero desde la perspectiva de su real objeto de análisis, supuestos que han sido precisados en la considerativa de la presente resolución de vista.</p> <p><u>DÉCIMO.-</u> Que, de la lectura de escrito de precisión de demanda, específicamente a folios 404, se aprecia que el demandante postula que los hechos imputados son falsos o inexistentes, los mismos que consisten en: a) no existió un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara que han originado deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur; y, b) no autorizó las descargas de aguas residuales dentro de un buzón previo a la referida cámara por parte de terceros. Sobre la existencia de un despido fraudulento por la supuesta imputación de hechos falsos o inexistentes se concluye que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la decisión de primera instancia de amparar el citado despido debe revocarse porque, esencialmente, los hechos descritos como inexistente se han logrado acreditar en el presente proceso su existencia, esto es, que no son falsos o inexistentes como refiere el actor.</p> <p>UNDÉCIMO.- Así las cosas, tenemos que la existencia de la primera alegación se ha logrado acreditar por la propia declaración asimilada del actor, conforme al artículo 221²⁹ CPC, en el presente proceso debido a que si bien el demandante alega que es un hecho falso que haya un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara y que esto haya originado deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur; sin embargo, de su propio escrito de precisión de demanda (folios 410) refiere que la cámara de Aguas Servidas de Buenos Aires Sur tenía un elevado nivel de arenación como consecuencia al oleaje anómalo que arrastró varios tramos de tubería de desagüe y colectores, conforme se aprecia cuando refiere: “OBVIAMENTE como se puede corroborar de todas las cámaras de bombeo que tiene a su cargo la empresa, la única que tenía un supuesto elevado nivel de arena , SE DEBE EXCLUSIVAMENTE al oleaje anómalo que arrastró varios tramos de tubería de desagüe y colectores arenando todas las tuberías de desagüe de Buenos Aires Sur, que claro está dicha arena legaba hasta la Cámara de Aguas Servidas de buenos Aires Sur”, esta aseveración lo ratifica en los alegatos orales (minuto 18:00 al minuto 18:36) de la audiencia de juzgamiento, incluso refiere que presenta un informe número 37-2012- SEDALIB S.A.-72000-SGAS, de fecha 04 de julio de 2012, dirigida al gerente de operaciones y mantenimiento y a la Gerencia General en donde precisa que debido a fuerte oleaje de la zona centro de Buenos Aires, 01 buzón de alcantarillado y aproximadamente 60 metros lineales de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

²⁹ El artículo 221 del Código Procesal prescribe que: " Las afirmaciones contenidas en actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaración de éstas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecte de manera directa "

<p>colector han colapsado (ver folios 410). Esta aseveración implica que el hecho imputado referido a la existencia de un elevado nivel de arenamiento ha sido acreditado, por lo cual el hecho descrito si ha existido porque así se acredita de la propia declaración del actor, lo cual permite concluir que no ha existido un despido fraudulento por la imputación de hechos inexistentes. La relación de causalidad entre la existencia del elevado nivel de arenamiento que habría originado deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur, será analizado posteriormente lo resaltante hasta aquí es que se ha logrado acreditar la existencia del elevado nivel de arenamiento que el actor sostiene erradamente es falso.</p> <p><u>DUODÉCIMO.-</u> Que, en cuanto a la alegación que es un hecho falso o inexistente que se autorizó las descargas de aguas residuales dentro de un buzón previo a la referida cámara por parte de terceros, se concluye que debe desestimarse en tanto se ha logrado acreditar que el actor sí ha autorizado descargar residuos sólidos por parte de terceros en el buzón previo a la Cámara de Buenos Aires Sur con los cuadernos de ocurrencias presentados por la parte demandada (obrante a folios 420-423 del Tomo I de los anexos de la contestación de demanda, que no han sido objeto de tacha) y que aparecen adjuntas al informe número 001-2013-SEDALIB S.A.-72000-SGAS (folios 418 del Tomo I de los anexos de los citados anexos), en los cuales aparecen anotaciones de dos testigos ofrecidos por la parte demandada, esto son los señores Ángeles Martínez Cachay, Nelson Galliani Ávila, del descargo de aguas negras de un cisterna de placa ZD 5952 por orden del Ingeniero Alfaro Jiménez en un buzón de la entrada de la cámara de Buenos Aires Sur, inclusive apareciendo en algunas de las copias del cuaderno de ocurrencias (420-422 del Tomo I del anexo referido) más de una descarga por parte de dicho cisterna en un solo turno. Esta verificación permite concluir que el hecho alegado como inexistente o falso por el actor referido a que no autorizado descargar residuos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sólidos por parte de terceros en el buzón previo a la Cámara de Buenos Aires Sur si ha ocurrido porque se encuentra acreditado con las referidas documentales.</p> <p><u>DECIMOTERCERO.-</u> Que, en este orden de ideas, debe revocarse la decisión de la juez de la causa de amparar la demanda sobre reposición por despido fraudulento; máxime si toda la argumentación impugnatoria de la parte accionante –en tanto la sentencia apelada sigue esa estructura argumental para pronunciarse respecto al despido fraudulento-, se centra en demostrar que no se habría acreditado la comisión de la falta grave imputada, lo que como se ha indicado involucra una posición de defensa inherente a una pretensión de indemnización por despido arbitrario, que no es materia de dilucidación en este extremo de la demanda (despido fraudulento); en todo caso al verificarse que no se ha configurado un despido fraudulento, más adelante será pertinente la evaluación realizada por la Juez de la causa para establecer la configuración o no de un despido arbitrario y si corresponde el otorgamiento de indemnización por dicho concepto. Por otra parte, teniendo en cuenta que se está desestimando la pretensión de reposición por despido fraudulento, de igual forma, debe revocarse la sentencia venida en grado en cuanto ampara la demanda de indemnización por daños y perjuicios y ordena el pago de la indemnización por lucro cesante, toda vez que se trata de una pretensión accesorio a la despido fraudulento, y dado que no se está amparando dicha pretensión principal, la accesorio sigue la suerte de la principal conforme al artículo 87, primer párrafo, extremo final, del CPC.</p> <p><u>DECIMOCUARTO.-</u> Que, <i>pasando a emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario</i>, debe ampararse este extremo de la demanda al configurarse en el caso de la extinción del vínculo laboral del actor por decisión de su empleadora, un despido arbitrario, ya que la demandada no ha cumplido con acreditar que el actor ha incurrido en falta grave, teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 34 de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuanto señala que “(...) si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones y sus fracciones calculados en dozavos y treintavos”; al respecto, debe señalarse lo siguiente:</p> <p>a) En primer término, se debe señalar que el demandante mediante memorando número 256-2006-B- 40000-GG, de fecha 07 de junio de 2006 (obrante a folios 226) se le asignó la Jefatura de la Sub Gerencia de Aguas Servidas, a cargo de la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento; y, mediante Resolución Gerencial número 021-B.-40000-GG de fecha 14 de enero de 2013 (obrante a folios 228, repetido a folios 375) se da por concluida su designación en el referido cargo, lo que implica que el referido cargo lo ejerció por el periodo 07 de junio de 2006 al 14 de enero de 2013.</p> <p>b) Por memorando circular número 028-2013-B.-43000-SGRH de fecha 21 de marzo del año 2013 (folios 446 de los anexos presentados por la parte demandada-Tomo I), se otorga descanso vacacional desde el 12 de abril al 30 de abril de 2013; sin embargo, mediante memorando número 160-2013-B.-40000.G.G. de fecha 27 de marzo de 2013 (folios 341), el Gerente General de la demandada le comunica al ahora demandante la suspensión del goce de sus vacaciones por necesidad de servicio, recepcionada el 01 de abril de 2013 por el actor que en esa fecha ocupaba el cargo de Sub Gerente de Sectorización y Control de Pérdidas. Siendo esta última fecha (01 de abril de 2013) la misma de la carta de pre aviso de despido (obrante a folios 229-237).</p> <p>c) Siendo que en esta última se consigna como faltas disciplinarias: el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y el daño intencional a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta; basando dichas faltas en los siguientes hechos i) que las deficiencias de funcionamiento de los</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur se debió a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara, que exigía mayor demanda de corriente eléctrica con riesgo de colapso del motor y la bomba, situación que obligó a interrumpir los servicios de agua potable y recolección de desagües para desmontaje y reparación del equipo, por varias horas del día 21 de enero del 2013 (conforme se aprecia en el Informe número 027-2013-B- 70100-DMEM obrante a folios 449 de los anexos presentados por la parte demandada-Tomo I), y ii) con la agravante que en los cuadernos de ocurrencias de la EBAR aparecen anotaciones que desde el 05 de setiembre del 2012 se venían realizando descargas de aguas residuales en el buzón previo al ingreso de la EBAR, con un camión cisterna de propiedad de terceros. Asimismo, dentro del punto I) ANTECEDENTES de esta misma carta se precisa que mediante informe número 001-2013-B.-72000-SGAS de fecha 28 de enero de 2013 el sub gerente de aguas servidas, Ingeniero L informa al Gerente de Operaciones y Mantenimiento, Ingeniero V, la “situación en la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR) Buenos Aires Sur” – <u>precisando que se tuvo que paralizar su normal funcionamiento debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en EBAR</u>, dicha paralización originó el rebalse de los desagües en el cruce de la Avenida Bolivia y Avenida Bocana Sur, adjuntando además copia simple de 05 hojas de un cuaderno de ocurrencias con registros de los operadores en las que se indica que se han producido descargas de aguas residuales con camión cisterna de terceros (cabe señalar que el informe en referencia así como las 05 copias de los cuadernos de ocurrencias obran de fojas 418 a 423 del anexo presentado por la parte demandada).</p> <p>d) De lo mencionado precedentemente, se puede advertir la imputación de dos hechos materia del procedimiento disciplinario como son las deficiencias en el funcionamiento de los equipos de</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara; y, la autorización de descargas de aguas residuales dentro de un buzón previo a la referida cámara por parte de terceros.</p> <p>DECIMOQUINTO.- Que, <i>en lo relativo a la imputación por la demandada de las deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de aguas residuales de la EBAR Buenos Aires sur</i>, si bien es cierto fueron funciones del demandante en el cargo de Sub Gerente de Aguas Servidas según Manual de Organización y Funciones de la empresa demandada (obrante en copias a folios 404-405 del Tomo I del anexo presentado por la demandada) entre otras <i>“Planificar, programar, evaluar y participar de la ejecución de las actividades de operación y mantenimiento de la infraestructura de recolección, tratamiento y disposición final de las aguas servidas en función a las metas y objetivos”</i>; y <i>“Dirigir las actividades de rehabilitación y mantenimiento de los colectores, emisores, líneas de impulsión, cámaras de bombeo y plantas de tratamiento de aguas servidas y sus efluentes”</i>; sin embargo, las deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo en dicha cámara no resultan imputables al actor, en razón a lo siguiente:</p> <p>a) Que, si bien es cierto el demandante dio la conformidad de servicios a la empresa H&J Constructores S.A.C. según el acta de conformidad de servicio (obrante a folios 382 del anexo presentado por la parte demandada), por el servicio de limpieza y eliminación de residuos sólidos de las cámaras de aguas servidas de B Programa 2012 (según aparece del objeto del contrato número 377-2012 obrante a folios 378 del anexo presentado por la demandada), que según el propio demandante en su acta de entrega de cargo obrante, de folios 54 a folios 56, del anexo presentado por la demandada, se produjo en este caso específico desde mayo de 2012 (puesto que el mantenimiento se</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>produjo desde el 03 hasta el 20 de mayo de 2012, según la conformidad de servicio número 019319, obrante a folios 384) hasta mayo de 2013; sin embargo, el demandante ha acreditado haber presentado diversos requerimientos a fin de atenderse necesidades de mantenimiento y cambio de equipos perjudicados por fenómenos naturales anómalos, como por ejemplo: cítese el Informe número 049-2012-B.-72000-SGAS de fecha 08 de agosto de 2012 (obrante a folios 461-462 del anexo I), por el cual se solicita declarar en emergencia las cámaras de aguas servidas de Buenos Aires Sur como medida de prevención por motivo del fenómeno del niño y con la finalidad de que se les considere una partida especial para su equipamiento (motores, tableros, generadores, etcétera).</p> <p>b) Que, asimismo, el demandante mediante Informe número 073-2012-B.-72000-SGAS de fecha 17 de diciembre de 2012 (obrante a folios 343-346) en el punto referido a las Cámaras de Aguas Servidas refiere <u>“(...) el caso de la CAS Buenos Aires y Vista Alegre requiere urgente ampliación para poder soportar una mayor carga de aguas servidas ya que se encuentran trabajando al tope de su capacidad operativa. Con la finalidad de evitar problemas con los equipos de bombeo se efectúa trabajos de limpieza una al año”</u>, lo cual denota diligencia y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones como Sub Gerente de Aguas Servidas, debidamente establecidas en su Manual de Organización y Funciones, que corre en copia a folios 62-63 del Anexo presentado por la demandada, por lo tanto no se le pueda imputar la existencia de deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de aguas residuales de la EBAR Buenos Aires sur, cuando el actor ha cumplido con comunicar a sus superiores la existencia de posibles deficiencias que originarían desperfectos en los equipos de bombeo.</p> <p><u>DECIMOSEXTO.-</u> Que, <i>sobre la falta consistente en la autorización de descarga de residuos sólidos por parte de terceros en el buzón previo a la Cámara de Buenos Aires Sur,</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>señalada como agravante tanto en la carta de pre aviso de despido (folios 229-237) y en la carta de despido (folios 256-269), tenemos que, dicho hecho se ha sustentado probatoriamente en los cuadernos de ocurrencias presentados por la parte demandada (según folios 420-423 del Tomo I de los anexos) y que aparecen adjuntas al informe número 001-2013-B.-72000-SGAS (folios 418 del Tomo I de los anexos), en los cuales aparecen anotaciones de dos testigos ofrecidos por la parte demandada, esto son los señores F, G, del descargo de aguas negras de un cisterna de placa ZD 5952 por orden del Ingeniero Alfaro en un buzón de la entrada de la cámara de Buenos Aires Sur, inclusive apareciendo en algunas de las copias del cuaderno de ocurrencias (420-422 del Tomo I del anexo) más de una descarga por parte de dicho cisterna en un solo turno; hecho que debe considerarse cierto al no mediar cuestionado alguno sobre su valor probatorio de las referidas copias de cuadernos de ocurrencias (mediante tacha de documentos por haberse presentado en copias simples), por lo que la jueza de la causa yerra al restar mérito probatorio a dichas copias, máxime si aparece del Manual de Organización y Funciones Volumen III obrante en copias a folios 407 del Tomo I del anexo presentado por la demandada) como una de las funciones de los operadores de aguas servidas <i>“Reportar todas las ocurrencias técnico administrativas en un cuaderno de control, anotando claramente las indicaciones dispuestas por los superiores u otro personal que realice algún trabajo de operación, mantenimiento o seguridad, debidamente identificado”</i>, lo cual sustenta la existencia de dichos cuadernos.</p> <p><u>DECIMOSÉPTIMO.-</u> Que, el hecho mencionado anteriormente, se corrobora con las testimoniales de los señores F y G, quienes manifestaron en audiencia de juzgamiento que fue el Señor A quien permitió el descargo de aguas residuales, pues tenemos que el señor F, ante la pregunta del abogado de la parte demandante (minuto 01:28:02) ¿El señor A aquí presente le dijo a usted que permitiera el vertido de residuos dentro del buzón? respondió (minuto 01:28:09) <i>“a mí el señor A si es cierto, yo hable por el mismo celular y el</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>dijo hermano descárgalo no pasa nada</u>"; del mismo modo el señor G frente a la pregunta del abogado de la parte demandante (minuto 01:44:14) ¿Cómo es que usted llega a manifestar que el Ingeniero A era quien daba la orden que se realizara la descarga?, el referido testigo responde (minuto 01:44:25) <u>“ahora viene otra cosa, llegó una mañana el señor A más o menos como 11 o 11:30 y él me dijo señor G va llegar un camión cisterna a descargar acá, si quieres anotarlo en el cuaderno lo anotas en el cuaderno”</u>, por lo que a todas luces resulta afirmar la comisión del hecho en mención por parte del actor. A pesar de esta verificación, no se ha logrado acreditar, en el presente proceso, la consecuencia entre el descargo de residuos sólidos con el nivel supuestamente elevado de arenamiento y sedimentos, dicha relación debió ser probada puesto que la demandada lo alegó en las cartas de pre aviso de despido y despido respectivamente, a este último hecho como agravante del primero, por lo tanto, si la demandada refiere que el baseado de residuos sólidos ha originado que se eleve el nivel de arenamiento y sedimentos debió probarlos; por lo tanto al no haberlo hecho no puede imputarse este hecho como causal de despido.</p> <p><u>DECIMOCTAVO.-</u> Que, en este orden de ideas, tenemos que, las <u>deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de aguas residuales de la EBAR Buenos Aires sur</u>, no pueden ser imputadas al demandante toda vez que, tal como se ha precisado anteriormente, el demandante ha sido diligente en el cumplimiento de sus funciones efectuando requerimientos de mantenimiento y cambio de equipos, sumado a ello, vale precisar que conforme la misma demandada lo ha reconocido en audiencia de juzgamiento se suspendieron voluntariamente las electrobombas al señalar al minuto 31:46 que <u>“las fallas de funcionamiento del equipo de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales de Buenos Aires Sur obligaron a suspender esas electrobombas”</u>; y, tal como se puede corroborar con el informe número 001-2013-SEDALIB S.A.-72000-SGAS de fecha 28 de enero de 2013 (obrante a folios 418 del tomo I del anexo presentado por la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada, en el cual señala que <i>“En horas de la mañana del pasado lunes 21 de enero se suscitaron problemas en los equipos de bombeo de la EBAR Buenos Aires Sur, al punto que se tuvo que parar su normal funcionamiento, debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara. Dicha paralización origino el rebalse de los desagües (...). Personal de la División de Mantenimiento Electromecánico tuvieron que realizar el desmontaje total de los equipos de bombeo (...) debido al completo arenamiento de los equipos y tuberías”</i>, lo que significa que, no se le puede imputar al demandante el daño intencional o por una negligencia inexcusable a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta. Ahora bien, en cuanto al referido elevado nivel de arena, se itera, como bien lo señala la A quo, no existe prueba alguna respecto a la determinación de los niveles de arena para llegar la conclusión arribada por la demandada. Ahora bien, si bien es cierto, ha quedado acreditado que el demandante autorizó la descarga de aguas residuales por parte de terceros en el buzón de la entrada de la cámara de aguas servidas de Buenos Aires Sur, la parte apelante no ha demostrado la implicancia del descargo de éstas en el nivel supuestamente elevado de arenamiento y sedimentos, dicha relación debió ser probada puesto que la demandada lo alegó en las cartas de pre aviso de despido y despido respectivamente, a este último hecho como agravante del primero.</p> <p><u>DECIMONOVENO.-</u> Que, se concluye, el demandante ha sido víctima de un despido arbitrario, por lo que corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario, que según el artículo 38 del Decreto Supremo número 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones; y, habiendo quedado consentida la sentencia en cuanto establece al calidad de trabajador con contrato a tiempo indeterminado desde el 01 de abril de 1996, con un récord laboral de más de 17 años de servicios; así como la determinación de su remuneración a su cese en S/. 8,136.83 (que</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>según la séptima considerativa de la recurrida de forma disgregada corresponde a los conceptos de asignación familiar, básico, movilidad, alimentación y bonificación quinquenio), resulta la suma de S/. 97,641.96 nuevos soles por concepto de indemnización por despido arbitrario.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad

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 alta; respectivamente.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

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>aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>POR ESTAS FUNDAMENTOS:</p> <p>REVOCARON la SENTENCIA (RESOLUCION NUMERO CINCO) de fojas 478-511, su fecha 16 de junio de 2014, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A, contra el B, sobre reposición por despido fraudulento e Indemnización por Lucro Cesante y en cuanto declara FUNDADA la cuestión probatoria de tacha contra los testigos deducida por el actor;</p> <p>REFORMANDOLA se declara INFUNDADA la tacha de testigos e INFUNDADA la demanda sobre reposición por despido fraudulento e Indemnización por Lucro Cesante; y emitiendo pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada sobre pago de Indemnización por Despido Arbitrario: DECLARARON FUNDADA la demanda en dicho extremo; y en consecuencia ORDENARON que la demandada pague al actor la suma de S/.97,641.96 (NOVENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y UNO Y 96/100 NUEVOS SOLES) por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales; la CONFIRMARON en los demás que contiene; y los devolvieron al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo. PONENTE: JUEZ SUPERIOR TITULAR.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (<i>Es completa</i>) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i>)</p>				X							

		<i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.											
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X						9	

Fuente: expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad

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: alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición e indemnización por despido por fraudulento

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
									[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
			1	2	3	4	5									
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X	8	[9 - 10]	Muy alta	26						
		Postura de las partes				X		[7 - 8]	Alta							
		Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6		8	10						[5 - 6]	Mediana
					X										[3 - 4]	Baja
	Parte considerativa	Motivación del derecho			X			[1 - 2]	Muy baja							
								[17 - 20]	Muy alta							
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	8	[13 - 16]						Alta	
					X				[9- 12]						Mediana	
		Descripción de la decisión					X		[5 -8]						Baja	
									[1 - 4]						Muy baja	
								[9 - 10]	Muy alta							
								[7 - 8]	Alta							
							[5 - 6]	Mediana								

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

Fuente: expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre: **Reposición e indemnización por despido fraudulento**, fue de rango: alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, mediana y alta, respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	MUY ALTA
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]
			1	2	3	4	5						
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	34		
		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	18	[17 -20]	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	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				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre **reposición e indemnización por despido fraudulento**, fue de rango: muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

De acuerdo al objetivo de la investigación el propósito fue determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido fraudulento en el expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, se evidencia en el cuadro 7 y 8 los resultados que se pasa a detallar:

Al haberse aplicado la metodología establecida se obtuvo el siguiente resultado:

La calidad de las sentencia de primera sobre reposición e indemnización por despido fraudulento, fue de rango alta.

En la sentencia de primera instancia, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango muy alta, mediana y alta, tomando en cuenta los siguientes criterios:

1. Analizando la parte expositiva fue alta ya que se evidencia que cumple con los parámetros establecidos en la lista cotejo.
2. En la parte considerativa la calificación fue muy mediana ya que se evidenció que no hubo una adecuada motivación, no se tomaron en cuenta todos los medios probatorios por que se basó en la tacha de testigos y no se hizo una evaluación adecuada de la demanda y su contestación, su aproximación a los conceptos o nociones de la bases teóricas es distante.
3. En la parte resolutive la calificación fue alta ya que se resolvió sobre la pretensión planteada reponer e indemnizar al actor en su centro de laborales y se tomó en cuenta principio de congruencia.

Ahora bien, contrastando el resultado integral de la sentencia de primera instancia, que fue de rango alta, aunque podría afirmarse que si bien, el juzgador llegó a la

conclusión de que el demandante demostró su condición de trabajador de la demandada y que fue despedido fraudulentamente y solicita reposición en su centro de labores conforme exige la norma, para asignarle la indemnización por lucro cesante que fue su pretensión subordinada, anexada a la reposición; porque si bien la norma establece los criterios para su aplicación, (asunto que hace notar en la parte considerativa, en cuanto a justificación jurídica se refiere); pero, en la apreciación del contenido de las pruebas, que fueron documentos y testimoniales se sumó la tacha de testigos que en la Ley N° 29497 no se encuentra estipulado por lo que la Juez decidió tomar en cuenta el artículo 229° del código Procesal Civil en este proceso incorporándolos de oficio, y consideró que fue lesionado el derecho Constitucional del actor y decidió reponerlo e indemnizarlo.

Por su parte, interpretando los resultados de la segunda sentencia que fue de calidad muy alta, esto fue siguiendo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el análisis se pudo observar que se acerca más a cumplir con lo establecido, por lo cual se detalla a continuación:

1. En la parte expositiva fue alta ya que se evidencia que se aproxima con los parámetros establecidos en la lista cotejos donde omite algunos datos de la parte expositiva y los colocan en otra parte de la sentencia.
2. En la parte considerativa la calificación fue muy alta ya que se aplicó pertinentemente el principio de motivación también hizo una interpretación adecuada de las normas y se revisó detalladamente las pruebas presentadas por ambas partes, así como las declaraciones de parte y la de los testigos, en la sentencia se analizó minuciosamente la impugnación razón de ser de la sentencia.

Por lo que revoca el resultado de la primera instancia reposición por despido fraudulento e indemnización por lucro cesante y reformuló la pretensión declarando fundada la segunda pretensión subordinada del demandante, indemnización por despido arbitrario en esta se aproxima a los conceptos o nociones de la bases teóricas.

3. En la parte resolutive la calificación fue muy alta ya que se resolvió sobre la pretensión impugnada donde la sentencia fue distinta de la primera ya que existieron medios probatorios extemporáneos y un análisis minucioso de la demanda y su contestación que se tomaron en cuenta al momento de analizarlos en la parte considerativa así como también el principio de congruencia que especifica que las pretensiones resueltas no deben ir más allá de las solicitadas salvo que la ley lo permita.

Respecto a estos hallazgos, corresponde destacar que en la sentencia el órgano jurisdiccional aplicó mayor análisis de los hechos, la prueba como: aquella actividad que desarrollan las partes con el tribunal para que éste adquiera el convencimiento de la verdad o certeza de un hecho o afirmación fáctica o para fijarlos como ciertos a los efectos de un proceso asunto que podría afirmarse que se manifestó en el proceso (De la Oliva; Fernández citado por Olaso, 2008).

Finalmente, la sentencia de segunda instancia evidencia mayor aproximación al referente teórico en el cual se expone: La sentencia “es el acto procesal por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción, y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado. [...]” (Devis, 1986 citado por Ávalos, 2011), asunto que se materializó en el proceso en estudio, dado que el juez revisor, haciendo uso de sus facultades en el sentido de examinar íntegramente los medios probatorios, declaró infundada la pretensión principal subordinada y fundada la tacha de testigos pero incorporándolos de oficio en primera instancia, de ahí que revocaron la sentencia de primera instancia declarándola infundada en ambas partes tanto reposición y anexada la indemnización como la tacha de testigos y emitiendo pronunciamiento por la pretensión subordinada dos acerca de la indemnización por despido arbitrario esto se debe a que el juez de segunda instancia toma en cuenta los medios probatorios presentado por la demandada extemporáneamente y hace un análisis minucioso de la declaración de las partes.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados y la metodología aplicada se concluye que:

Conforme al objetivo de la investigación estuvo dirigida a detectar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia esto fue conforme a la metodología establecida en el presente trabajo, se concluye que la calidad de sentencia fue:

1. La calidad de las sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por despido por fraudulento, según los parámetros formulados en el presente trabajo, en el expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2017, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

2. Donde la calidad de la sentencia de primera instancia se califica como alta, en términos generales puede expresarse que no obstante que en la parte expositiva sí se tuvo claro las pretensiones planteadas, y la decisión adoptada (fundada la demanda), ya que el demandante tuvo tres pretensiones y fue fundada una de las subordinadas, más no la pretensión principal.

3. Por su parte la sentencia de segunda instancia se califica como muy alta, en relación a éste pronunciamiento, la situación es diferente, porque su valor permite inferir que su tendencia fue aproximarse a una sentencia, próxima a una decisión justa, porque en la parte considerativa se pudo detectar que hubo mayor cuidado en el análisis de las pruebas, asimismo, se hace mención a la norma que protege la pretensión planteada por el demandante pero también se toma en cuenta las pruebas que en primera instancia no se tomaron por ser presentadas extemporáneamente por el demandado, y finalmente, la decisión fue revocar la primera sentencia, y en sustitución reformularon declarando infundada la sentencia de primera instancia y reformulándola a la segunda pretensión subordinada la cual declararon fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, esto se debe a que existieron pruebas que se presentaron extemporáneamente y que fueron incluidas de oficio por el A quo y que en segunda instancia el juez los tomó en cuenta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ª ed.). Lima, Perú: autor.
- Aquino, M. (s.f.) *Derecho laboral*. Recuperado de:
http://www.cacvirtual.upla.edu.pe/distancia/as_cf.php/06/DERECHO%20LABORAL.pdf
- Ailling, A. (2015). *Presupuestos de la impugnación procesal*. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/270314278/Presupuestos-de-La-Impugnacion-Procesal>
- Albiol, I. (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Valencia, España: Tirant le blanch,
- Alsina, H. (s/f). Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial. (T. 2). Buenos Aires, Argentina :Compañía Argentina de Editores
- Alvarado, A. (2010). *Teoría general del proceso*. Recuperado de:
<https://manuelriera.files.wordpress.com/2010/11/leccion-7-la-pretension-procesal.pdf>
- Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. (1ª. ed.). Lima, Perú: Palestra
- Arce, E. (2006). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. (2ª. ed.). Lima, Perú: ARA
- Árvalo, J. (s/f). La reposición ante un despido no considerado como nulo, incausado o fraudulento. En: *Soluciones laborales para el sector privado*. Recuperado de:
http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe161015.pdf
- Ávalos, J. (17 de Junio de 2011). La sentencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Recuperado de: <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.pe/2011/07/la-sentencia-en-la-nueva-ley-procesal.html>

- Borrel, N. (2006). Derecho al trabajo. Recuperado de: http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/AE/DL/S01/DL01_Lectura.pdf
- Cabanellas, G. (1997). Enciclopedia de Derecho Usual. Buenos Aires, Argentina: Heliasta Editores.
- Campos, W. (2010). Aplicabilidad de la teoría de las cargas probatorias dinámicas al proceso civil peruano. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/23d6910047544a5fbf0bff6da8fa37d8/11.+Campos+Murillo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=23d6910047544a5fbf0bff6da8fa37d8>
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Cañón, P. (2009). Práctica de la prueba judicial. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=108&docID=10559648&tm=1507222338970>
- Caponi, R. (2016). El desempeño del sistema de justicia civil italiano: una evaluación empírica. En: IUS ET VERITAS, N° 52. p. 25.
- Cárdenas, J. (2008). Actos procesales y sentencia. Recuperado de: <http://josecardenas.blogspot.pe/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>
- Cárdenas, J. (2013). El debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-y-la-tutela-jurisdiccional-efectiva/>
- Cárdenas, C. (2017). Los medios impugnatorios y las modificaciones del régimen de casacion. Recuperado de: http://www.derechoycambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIOS.pdf

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>

Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Charry, J. (2017). Crisis de la justicia. Publicaciones semana S.A. Recuperado de: <http://www.semana.com/opinion/articulo/crisis-de-la-justiciacolombiana/531286>

Chunga, L. (24 de noviembre de 2014). La calidad de la Sentencias. En: El Regional de Piura. Recuperado de: http://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/columnistas/183-laurence-chunga-hidalgo/5356-la-calidad-de-las-sentencias?fb_comment_id=1014377241977908_1570733483008945#f7ece8137cfefc

Córdova, J. (2001). El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso. (2ª. ed.). Lima, Perú: Tinco.

Couture, E. (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina: IB de F. Montevideo.

Cruz, (30 de noviembre de 2016) Cinco jueces han recibido amenazas de criminales en La Libertad. Diario La República. Recuperado de: <http://larepublica.pe/sociedad/826576-trujillo-cinco-jueces-han-recibido-amenazas-de-criminales-en-la-libertad>

Diccionario de la lengua española. (s.f). Rango. [en línea]. En portal wordreference.
Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/rango>

Conde, E. (2017). El contrato de trabajo: sujetos. Recuperado de: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/contrato-trabajo-sujetos-546461806>

Duque, M. (2014). La crisis de la justicia en Colombia. Revista CES. Derecho, vol.5 (Nº.2). Recuperado de :
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192014000200001

Expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03 – Distrito Judicial de La Libertad–
Trujillo - Perú

Espinosa, C. (2010). Teoría de la motivación de las resoluciones judiciales y jurisprudencia de casación y electoral. (1ª Ed.). Quito, Ecuador: vym graficas

Fundación para la calidad humana en la productividad (2016). La importancia del trabajo en nuestras vidas. Recuperado de:
<https://prezi.com/hiyccimzbswr/la-importancia-del-trabajo-en-nuestras-vidas/>

Gaceta Civil (2015) Manual del proceso civil, (1ª. Ed.). Lima Perú: El Buho

Gaceta Constitucional, (2011). Código procesal constitucional. Lima, Perú: Gaceta jurídica.

García, V. (s.f.). Las sentencias: conceptualización y desarrollo jurisprudencial en el tribunal constitucional peruano. Recuperado de:
http://www.incipp.org.pe/archivos/publicaciones/sentenciaconceptualizaciongarcia_toma.pdf

Gonzales, (2001). El derecho a la tutela jurisdiccional, (3ª. ed.). Madrid, España: Civitas.

Gómez, J. (2011). El principio de congruencia en el derecho español, o ¿pueden los

jueces sentenciar cualquier cosa? Recuperado de:
<http://queaprendemoshoy.com/el-principio-de-congruencia-en-el-derecho-espanol-o-%C2%BFpueden-los-jueces-sentenciar-cualquier-cosa/>

Gutiérrez, W. (2015). La justicia en el Perú. Recuperado de:
<http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill

Hinostroza, A. (1998). La prueba en el proceso civil. (1ª Ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Igartúa, J. (2009). Razonamiento en las Resoluciones Judiciales. Lima, Perú: PALESTRA.

Jurista Editores. (2014). Constitución Política del Perú. (1ª Ed.). Lima, Perú: Jurídica Grijley

Jurista Editores. (2016). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Perú: Jurista

La Razón. (s/f). Estudios recientes sobre la crisis en Bolivia. En La Razón en Gaceta Jurídica. Recuperado de:
http://www.la-razon.com/la_gaceta_juridica/Estudios-recientes-crisis-judicial-Bolivia_0_222777795.html

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Lex Jurídica (2012). Diccionario Jurídico Online. Recuperado de:
<http://www.lexjuridica.com/diccionario.php>

Linares, J. (2008). La valoración de la prueba. Recuperado de:
<http://www.derechoycambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm>

- Ling, F. (2013). Fuentes del derecho laboral colectivo. <http://www.estudiojuridicolingsantos.com/2011/11/fuentes-del-derecho-laboral-colectivo.html>
- Machicado, J. (2010). Derecho del trabajo. Recuperado de <https://jorgemachicado.blogspot.pe/2010/01/cdt.html>
- Mejía, J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Mejía, B. (27 de Julio de 2014). Realidad judicial y poder político. Diario Uno. Recuperado de: <http://diariouno.pe/columna/realidad-judicial-y-poder-politico/>
- Merzthal, M., Toyama, J. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. En: Themis. Revista de Derecho, (1ª. Ed.)
- Montilla, J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda -Cuestiones Jurídicas En: Revista de ciencias jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta. (Vol.-II), (Nº 2). Recuperado de: 200.35.84.134/ojs-2.4.2/index.php/cj/article/download/110/103
- Mora, H. (1999). Manual de derecho notarial, (1ª. Ed.). San José: Investigaciones Jurídicas
- Morales, Y. (2017, Junio 26). ¿Conoces cuántos tipos de contrato laboral hay en el Perú? . La República. Recuperado de : <http://larepublica.pe/economia/889715-conoces-cuantos-tipos-de-contrato-laboral-hay-en-el-peru>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Núñez, S. (2016). Medios impugnatorios. En: Academia de la Magistratura. Curso

medios impugnatorios en el nuevo proceso laboral. Lima , Perú.
Recuperado de:
<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/681/MANUAL%20CURSO%20MEDIOS%20IMPUGNATORIOS%20EN%20EL%20NUEVO%20PROCESO%20LABORAL.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ª ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Obando, V. (19 de febrero de 2013). La valoración de la prueba. En Jurídica. Diario El Peruano. Recuperado de:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+1%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>

Olaso, J. (2008). La prueba en material laboral: Poder Judicial, Escuela Judicial.

Ossorio, M. (1996). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. (1ª Ed.). Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Parra, D. (6 de agosto de 2017). Problemas en la administración de la justicia en Cochabamba. En: Los Tiempos. Recuperado de:
<http://www.lostiempos.com/actualidad/nacional/20170806/problemas-administracion-justicia-cochabamba>

Pilotto, L. (2004). El principio de razonabilidad y la facultad disciplinaria. En: Los Principios del Derecho del Trabajo en el derecho peruano. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Poder Judicial (1999). Pleno jurisdiccional nacional laboral 1999 Trujillo. En: Cuadernos de Investigación y Jurisprudencia. Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial. Recuperado de:
http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10_10b_pleno_laboral_99.pdf

- Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico [en línea]. En, Portal del Poder Judicial. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- Prieto-Cstro, (1973). Derecho procesal civil. En: Manuales Universitarios Españoles, (V. 1).Madrid, España: Tecnos
- Puente, P. (2015) Los Principios En La Nueva Ley Procesal De Trabajo N°29497. Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>
- Puntriano, C.; Mesías, F; Abanto, C. y Gonzales, C. (2009). El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. Lima –Perú: Gaceta Jurídica.
- Quisbert, E. (2009). Sujetos y partes procesales. Apuntes jurídicos. Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.pe/2009/11/spp.html>
- Ramírez, F. (2015). Código Procesal Constitucional Comentado, (T. I). Lima, Perú: Gaceta Constitucional.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); Diccionario de la Lengua Española.(1ª Ed.).Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/>
- Rioja, A. (2009). La sentencia. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/12/14/la-sentencia/>
- Rioja, A. (2009). El principio de congruencia procesal. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/el-principio-de-congruencia-procesal/>
- Rioja, A (2009). Medios impugnatorios. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugnatorios/>

- Rioja, A. (2017). El derecho probatorio en el sistema peruano. Recuperado de: <http://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rivera, C. (2013). El despido en nuestra legislación. Recuperado de: <http://laborayemprende.blogspot.pe/2013/04/el-despido-en-nuestra-legislacion.html>
- Robles, J. (s/f). Indemnización laboral. Recuperado de: <https://definicionlegal.blogspot.pe/2015/05/indemnizacion-laboral.html>
- Rodríguez, L. (1995). La Prueba en el Proceso Civil. (1ª. Ed.). Lima, Perú: Printed in Perú.
- Romero, W. (2013). Objeto de la prueba. Recuperado de: <https://estudiosjuridicos.wordpress.com/2013/08/01/objeto-de-la-prueba/>
- Sagardoy, J. (s/f). El proceso laboral: principios informadores. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/47.pdf>
- Salinas, R. (2015). Valoración de la prueba. Recuperado de: http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3761_05valoracionprueba.pdf
- Sanguinetti, W. (1987) El contrato de Locación de Servicios Frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo. Lima Perú: Cuzco.
- Sarache, A (2017). La acción, la demanda y pretensión en el derecho procesal civil. Recuperado de: <http://handbook.es/accion-demanda-y-pretension/>
- Segura, J. (2017, Enero 18). ¿Cuáles son los tipos de indemnización laboral que establece la legislación?.En: Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-tipos-indemnizacion-laboral-establece-legislacion-143751?foto=6>
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de:

http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N.º 976-2001-AA/TC

Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N.º 567-92-SL/CSJJ. Lima

Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N.º 1124-2001-AA/TC

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>

Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid: Trotta.

Taruffo, M. (2013). *Verdad, prueba y motivación en la decisión sobre los hechos*. México. En: Cuadernos de divulgación de la justicia electoral

Taruffo, M. (s/f). Conocimiento científico y estándares de prueba judicial - Boletín mexicano de Derecho Comparado. En: *REVISTAS DEL IJ*
Recuperado de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3863/4840>

Ticona, V. (2016). Presupuesto fijo dará autonomía al poder judicial. En: *El comercio*. Recuperado de: http://elcomercio.pe/politica/justicia/victor-ticona-presupuesto-fijo-dara-autonomia-poder-judicial-noticia-1921962?ref=flujo_tags_514296&ft=nota_24&e=imagen

Tironi Asociados. (2014). *Informe entrevistas líderes de opinión poder judicial de Chile. Poder judicial república de Chile*. Recuperado de: [http://servicios.poderjudicial.cl/BID/pdf/17/Informe%201P1.4-3_\(Entrevistas_Lideres_Opinion\).pdf](http://servicios.poderjudicial.cl/BID/pdf/17/Informe%201P1.4-3_(Entrevistas_Lideres_Opinion).pdf)

Torres, P. (2014). *Garantías constitucionales y norma jurídica*. Recuperado de: http://www.academia.edu/8870157/GARANTIAS_CONSTITUCIONAL_ES_Y_NORMA_JURIDICA

Toyama, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho*

Laboral. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2012). *Guía Laboral*. (1ª. Ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2014). Personal de Confianza. En: La Ley. Gaceta Jurídica. Recuperado de:
<http://laley.pe/not/1874/personal-de-confianza-hellip-quienes-son/>

Ugarte, J.; Cruz, M. (Enero 2010). La nueva Ley Procesal de Trabajo- Modificaciones al actual proceso laboral. En informes laborales. Recuperado de:
http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10597_90207.pdf

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de:
http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad*. Recuperado de:
http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ª ed.). Lima: Editorial San Marcos

Valentín, G. (diciembre 2014). La prueba y la sentencia: Algunas reflexiones sobre la regla de la carga de la prueba. En: *Revista de derecho*. Año. 9; N°. 10. p.255

Vargas, W. (2011). *La motivación de las resoluciones judiciales*. Recuperado de: <http://lexnovae.blogspot.pe/2011/02/la-motivacion-de-las-resoluciones.html>

Vogt, I. (2015). *Partes o sujetos del proceso*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/ivethvogt11/partes-o-sujetos-del-proceso>

Zavaleta, R. E. (2017). El derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales (Perú). En: *La Última Ratio*. Recuperado de: <http://www.laultimaratio.com/14-derecho-penal/54-el-derecho-a-la-debida-motivacion-de-resoluciones-judiciales-peru>

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia

EXPEDIENTE : 2576-2013-0-1601-JR-LA-03
DEMANDANTE : A
DEMANDADA : B
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS.
JUEZA : C
SECRETARIA : D
FALLO : FUNDADA LA DEMANDA.

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO

Trujillo, dieciséis de junio
Del año dos mil catorce.-

SENTENCIA: Con dos acompañados de anexos de la demandada que corren con el expediente principal; el Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo, actuando como Jueza C y a Nombre de la Nación, conforme a la carga procesal emite la siguiente sentencia, en primera instancia:

I. PARTE EXPOSITIVA:

1. El actor -A- sostiene básicamente:
 - Laboró para Empresa B., del **01-Abril-1996** al **23-abril-2013**, bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado;
 - Tiene por profesión ingeniero químico e ingeniero civil, con maestría en ambiental;
 - Los cargos que desempeñó fueron los siguientes:
 - . En el laboratorio de la Unidad de Control de Calidad;
 - . Jefatura de la Unidad de Cloración de Agua Potable, en fecha 21-setiembre-1998;
 - . Sub Gerente de Negocios Alternativos, desde fecha 13-enero-2005;
 - . Sub Gerente de Aguas Servidas, a cargo de la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento, en la Sub Gerencia de Operaciones y Mantenimiento, desde fecha 07-junio-2006;
 - . Sub Gerente de Sectorización y Control de Pérdidas, del 14-enero-2013 al 23-abril-2013 (cese).
 - Con Memorándum de fecha 27-marzo-2013, se le comunicó el inicio de sus vacaciones a partir del 02-abril-2013 hasta el 30-abril-2013.
 - Con Memorándum de fecha 01-abril-2013, se le comunicó que por necesidades de servicio se le suspendía su goce de vacaciones, por estrictos motivos de orden técnico, ya que la empresa demandada tenía elevados índices de pérdidas de agua; **que el verdadero motivo era notificarle ese mismo día con una carta de pre aviso de despido.**
 - En fecha 02-abril-2013 se le notifica vía notarial la **carta de preaviso de despido**,

imputándole como falta grave: el incumplimiento de las obligaciones, maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta, prevista en los incisos a) y g) del artículo 25 del TUO de la LPCL;

- Con fecha **12-abril-2013**, formuló su descargo a la carta de pre aviso de despido e imputación de cargos;
- Con fecha **23-abril-2013**, se apersonó a sus labores para lo cual no se le permitió el ingreso sin explicación alguna, constatado por el personal policial de la Comisaría de La Noria; **señala que fue notificado horas después la carta de despido, en su domicilio, luego de haberse materializado de facto del despido.**
- El actor pretende su **reposición**, invoca la nulidad de su despido, por discriminación al ser afiliado a un partido político distinto al de la nueva administración; de manera subordinada pretende la reposición por despido fraudulento, más el pago de una indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante; porque se le atribuye como causal de despido por falta grave: un hecho falso e imaginario, se está invocando una causal inexistente o simulada, al imputarle hechos falsos, con el aporte de la fabricación de supuestas pruebas; señala que ha existido el ánimo perverso de su empleadora de despedirlo; de manera subordinada pretende el **pago de una indemnización por despido arbitrario**, debido a que en el caso hipotético que hubiera incurrido en falta grave, la medida disciplinaria impuesta resulta arbitraria por contravenir los principios de legalidad, razonabilidad y ponderación de la medida disciplinaria.

2. La entidad demandada, **SEDALIB S.A.**, a través de su representante, básicamente, sostiene lo siguiente:

- Es cierto que el actor ha ingresado a laborar en la fecha que consta en la demanda y desempeñado los cargos manifestados por el demandante;
- Es cierto lo expresado por el actor respecto a las vacaciones otorgadas y revocadas, sin embargo nunca existió conducta maliciosa, debido a que se le revocó dichas vacaciones por necesidades del servicio, dado el elevado porcentaje de pérdida de agua;
- El despido del demandante se ha fundado en una causa justa, resultando falso la razón de discriminación partidaria;
- En el despido del demandante no se vulneró lo dispuesto en el artículo 32 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y se le entregó la carta de despido, que se le hizo llegar por conducto notarial;
- Desconoce la afiliación partidaria del actor, niega que actualmente SEDALIB S.A. se encuentre bajo la gestión y administración del partido político Alianza para el Progreso;
- En su representada el despido puede realizarse de dos (02) formas o procedimientos internos; uno a través de la **Comisión de Procesos Disciplinarios** especialmente designada y a través de un procedimiento iniciado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en el presente caso se efectuó el **despido a recomendación de una comisión**;
- Existió una causa justa de despido, las irregularidades en las que incurrió el actor

fueron encontradas por la Comisión de procesos disciplinarios.

3. El escrito de demanda corre a folios 172-206, subsanada a folios 390-424.
- El escrito de contestación de demanda de folios 431-453.
- La audiencia de conciliación corre registrada en el acta de folios 454 y el registro en audio y video se encuentra asociado al Sistema Integrado Judicial - SIJ. Concurrieron ambos justiciables, no arribando a acuerdo conciliatorio alguno.
- La audiencia de juzgamiento corre registrada en el acta de folios 473-475 y el registro en audio y video se encuentra asociado al Sistema Integrado Judicial. Concurrieron ambos justiciables. **La parte demandante dedujo cuestión probatoria de tacha contra los tres (03) testigos ofrecidos por la demandada ofreciendo como medio probatorio la documental de folios 471.** La parte demandada presentó pruebas extemporáneas que corre a folios 467-470, no admitiéndose aún pero actuándose. La juez suscrita se reservó el fallo. Siendo su estado se pasa a expedir la sentencia que corresponde.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Es necesario precisar que en los procesos laborales por audiencias, como en el caso de autos, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento, conforme al numeral 1 del artículo 12 de la Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).

SEGUNDO: En este proceso resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentidos expresamente por la empresa demandada o porque no han sido expresamente negados por ella, conforme al segundo párrafo del artículo 19 de la NLPT, asimismo por cuanto existe coincidencia al respecto, conforme se extrae de la audiencia de juzgamiento:

1) La existencia de un vínculo laboral entre el actor y la empresa demandada, en relación trabajador-empleador;

2) Record Laboral del actor, del 01-abril-1996 al 22-abril-2013: **17 años, 21 días;**

3) Los **cargos y niveles** desempeñados por el actor³⁰:

Trabajador contratado a plazo determinado:

- Técnico Auxiliar, del 01-abril-1996 a 30-junio-1996;

- Laboratorista del 01-julio1996 a 30-setiembre-1998;

- Técnico Auxiliar del 01-octubre a 30-noviembre-1998;

- Supervisor o Supervisor Técnico, del 01-12-1998 al 31-12-2001, nivel **P4**.

Trabajador contratado a plazo indeterminado:

- Supervisor Técnico, del 01-01-2001 al 31-07-2003, nivel **P4**;

- Laboratorista, 01-08-2003 al 31-12-2004, nivel **P5**;

³⁰ Coinciden ambos justiciables en sus escritos postulatorios, durante la audiencia de juzgamiento; además se verifica de los anexos de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente principal a folios 546-563.

- Sub Gerente Negocios Alternativos, 01-01-2005 al 28-02-2006, nivel **D2**;
- Sub Gerente de Aguas Servidas, del 01-03-2006 al 14-01-2013; nivel **D2**;
- Sub Gerente Sectorización y Control, 15-01-2013 al 23-04-2013, nivel **D2**.

- 4) La empleadora demandada programó el descanso físico vacacional al trabajador demandante: del 02-abril-2013 al 30-abril-2013³¹;
- 5) La demandada unilateralmente suspendió el descanso vacacional del actor, alegando necesidades de servicios, comunicada al trabajador el 01-abril-2013³².
- 6) Motivo del cese: **despido por comisión de falta grave**;
- 7) La investigación previa a cursarse la carta de preaviso de despido, se llevó a cabo por la Comisión de Procesos Disciplinarios de B., conforme al Reglamento Interno de Trabajo, quien evacuó el Informe N° 001-2013 de fecha **27-marzo-2013**³³;
- 8) La carta de preaviso se cursó al actor el **01-abril-2013**³⁴;
- 9) Se le otorgó seis (06) días naturales para que efectuara sus descargos;
- 10) Se exoneró al actor de asistir a su centro de labores;
- 11) Carta de descargos cursada por el actor a la demandada: el **12-abril-2014**³⁵;
- 12) El **23-04-2013** a **horas 8.00** no se le permitió al actor ingresar a laborar³⁶;
- 13) La carta notarial de despido se le cursó al demandante el **23-abril-2013** a **horas 10.30**, en su domicilio real³⁷;
- 14) La plena coincidencia de carta de preaviso y carta de despido, sobre los hechos y faltas imputadas.

TERCERO: Las pretensiones materia de pronunciamiento son:

1. Pretensión **principal**:

Reposición por despido nulo con motivo discriminación por opción política³⁸;

³¹ Ambas partes han coincidido en ello en sus escritos postulatorios y durante la audiencia de juzgamiento; lo cual además se verifica del memorando circular número 28-2013-Sedalib SA-43000-SGRH del 21-03-2013, véase a folios 83 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal.

³² Ambas partes han coincidido en ello, en sus escritos postulatorios y durante la audiencia de juzgamiento, lo cual además se corrobora del memorando número 160-2013-Sedalib SA-40000.GG de fecha 27-03-2013 notificada al actor el 01-04-2013, conforme cargo de recepción; asimismo el actor solicitó al Gerente General de Sedalib S.A. el 01-04-2013 se deje sin efecto la suspensión de sus vacaciones; véanse las documentales de folios 447 y 448 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal.

³³ Se verifica de esta misma documental copiada a folios 408 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal.

³⁴ Véase cargo de la carta de preaviso firmado por el actor, copiada a folios 424-433 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal.

³⁵ Véase copia de carta de preaviso a folios 424-433 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal.

³⁶ Se corrobora con la copia del Acta de Constatación Policial de folios 239 del expediente principal.

³⁷ Véase carta de despido copiada a folios 502-515 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal.

³⁸ Artículo 29 de la LPCL.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; (*)

(*) Literal modificado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 diciembre 2012, cuyo

2. Pretensión principal **subordinada**³⁹ 1:

A) Reposición por despido fraudulento;

B) Pago de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, cuantificado por las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de cese (24-abril-2013) hasta la fecha de su reincorporación;

3. Pretensión **subordinada** 2:

Pago de indemnización por despido arbitrario;

4. Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Previamente corresponde verificar la competencia por razón de la materia para el conocimiento del presente proceso, descartar un supuesto de caducidad de los derechos demandados; resolver la cuestión probatoria de tacha de testigos; dilucidar la condición del actor como trabajador de confianza, alegado por la parte demandada; determinar el cargo desempeñado y las remuneraciones percibidas por el actor al cese; el cumplimiento por parte de la empleadora demandada del procedimiento del despido y la determinación de las faltas graves alegadas por la empleadora ahora demandada.

CUARTO: Competencia por razón de la materia.- En el presente caso, sobre la competencia de este órgano jurisdiccional laboral – vía laboral ordinaria, para conocer pretensiones de reposición en el trabajo, pasamos a efectuar un breve análisis, de la competencia en caso de reposición en casos distintos a una reposición por nulidad de despido: despidos fraudulentos, incausados y de manera general, los despidos lesivos de derechos constitucionales. Resulta que con la expedición de la NLPT se ha aclarado la cuestión competencial respecto de las pretensiones de reposición ante la justicia ordinaria laboral, al regularse de manera amplia dicha competencia en su inciso 2 del artículo 2, lo habilita al juez laboral, pues no precisa el o los supuestos de reposición, y la regla *favor procesum* (artículo III del T.P. de la misma ley) faculta a interpretar de la manera más amplia esta norma competencial por la materia, siendo así no hay razón para excluir ningún supuesto de reposición previsto por las normas laborales, independientemente de su jerarquía legal

texto es el siguiente: "(...) d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; (...)".

³⁹ Sobre la acumulación subordinada de pretensiones realizada por el demandante cabe anotar que el artículo 87 del Código Procesal Civil prescribe: "La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesorio. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada...", es decir, que nuestro ordenamiento procesal civil, aplicable de manera supletoria al procesal laboral, nos brinda la posibilidad de plantear una acumulación objetiva originaria de manera subordinada ante el órgano jurisdiccional la cual es definida como aquella en que la pretensión subordinada sólo será materia de pronunciamiento jurisdiccional por el órgano judicial en el supuesto único (sujeta a condición) que la pretensión principal sea desestimada, pues de ser ésta amparada carecería de objeto que el órgano jurisdiccional -obligación de omitir pronunciamiento jurisdiccional- se pronuncie respecto de aquella. Todo esto nos hace advertir una característica innata a esta clase de acumulación objetiva originaria el cual es el orden de prelación excluyente del pronunciamiento jurisdiccional, pues éste siempre deberá ser primero respecto a la pretensión principal planteada y sólo si ésta se desestimara, deberá el juzgador pronunciarse por la subordinada. Siendo esto así, se colige que existe la posibilidad válida de que las pretensiones planteadas (principal y subordinada) bajo la modalidad de acumulación objetiva originaria subordinada sean compatibles e incompatibles entre sí pudiendo, también en el presente caso, ser como pretensión principal la impugnación de despido nulo con efecto reposición y, como subordinada, impugnación de despido fraudulento con efecto de reposición tal y como lo ha señalado además el Pleno Jurisdiccional de Arequipa realizado en el año 2006 y el precedente de observancia obligatoria a que se contrae la Casación N° 1757-2005-LIMA, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31-octubre-2006.

o constitucional. Además el Tribunal Constitucional en la STC número 206-2005-PA/TC Caso Baylón Flores, precedente vinculante, no prohíbe ni limita la posibilidad de que el justiciable opte por solicitar tutela restitutoria ante la vía ordinaria laboral y ésta interpretación resulta implícita en la NLPT, cuando incorpora como competencia de la justicia laboral ordinaria, la pretensión de reposición, y cuando al mismo tiempo, el artículo IV de su Título Preliminar, remarca el deber de la justicia laboral ordinaria de observar los precedentes y la doctrina jurisprudencial constitucional. Este es el criterio de la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior recaída en el Expediente número 0551-2011-0-1601-SP-LA-01, con el cual coincide la juzgadora.- Finalmente, lo reseñado se corrobora, con los Acuerdos adoptados por la Corte Suprema en el Primer Pleno Jurisdiccional Laboral Supremo Laboral, realizado en la ciudad de Lima entre el 4 y 14 de mayo del 2012, donde -entre otros- se acordó por unanimidad la procedencia de la reposición por despidos fraudulentos e incausados y despidos lesivos de derechos constitucionales en la vía laboral regulada por la NLPT.

QUINTO: Se verifica que el ejercicio de la acción de reposición y /o pago de una indemnización por despido arbitrario, se ha realizado **dentro del plazo de 30 días hábiles** a que se contrae la interpretación del artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR (**en adelante LPCL**), debidamente concordado con el artículo 58 de su Reglamento el Decreto Supremo número 001-96-TR y con el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; por lo tanto, descartamos la existencia de un supuesto de caducidad de dicha acción. Ello debido a que, como ambos justiciables coinciden, el cese se produjo el **23-Abril-2013** y a la fecha de la interposición de la demanda que ocurrió el **23-mayo-2013**, resulta evidente que no transcurrieron aún los 30 días hábiles; vale decir, que la demanda se presentó dentro del plazo establecido.-

QUINTO: CUESTIÓN PROBATORIA DE TACHA DE TESTIGOS.

i. Durante la audiencia de juzgamiento, la parte demandante dedujo cuestión probatoria de tacha contra los tres (03) testigos ofrecidos por la parte demandada: *E, F y G* (véase registro de audio y video de audiencia de juzgamiento a 01h 05min 12seg), en base a lo siguiente:

- Los tres (03) testigos son empleados de la demandada, mantienen vínculo de subordinación.
- Los tres (03) testigos han sido denunciados por el demandante, existe un interés directo en el resultado del presente proceso, lo pueden utilizar como medio probatorio en el proceso penal aduciendo que se ha tomado como verdadero su dicho.
- Ofreció como medio probatorio de las tachas (01h 06min 12seg): el documento del Ministerio Público – Caso número 2679-2013 - que acredita que existe un proceso penal vigente (corre a folios 467).
- Agregó (01h 08min 52seg), que el artículo 229º del Código Procesal Civil (en adelante CPC) en el ítem 4, señala que “se prohíbe que declare como testigo el que tenga interés directo o indirecto en el resultado del proceso”; toda vez que no se tiene regulado específico en la Ley, se aplica supletoriamente el CPC.

ii. Trasladado a demandada (01h 07min 38seg), su abogado y apoderado sostuvo:

- El despacho preliminarmente tiene que resolver;
- Técnicamente en el ámbito jurídico no existe la tacha a los testigos;
- Como iba a absolver una tacha a un testigo cuando legalmente no existe tacha a testigos;
- Solicitó que juzgadora resuelva ese tema, antes de pronunciarse;
- Abogado de la demandada (01h 09min 15seg), añadió, que de acuerdo con el abogado demandante, es la técnica respecto de que va a atacar, se tachan documentos por falsos inexistente, y no van a tachar a un testigo por ser falso por ser inexistente; solicitó que la señora juez resuelva y luego se le correrá traslado de acuerdo a la normatividad, no puede pronunciarse de algo que legalmente esta contrario a ella.
- La Juez suscrita señaló que se resolvería en sentencia, sin embargo se actuarían las declaraciones de testigos (01h 09min 42seg).

iii. Pasando a resolver, corresponde efectuar el siguiente análisis jurídico:

iii.a. Conforme a lo prescrito en el artículo 300 del CPC, sí procede la tacha de testigos, asimismo, conforme al artículo 303 del mismo código adjetivo, los testigos pueden ser tachados por lo previsto en su artículo 229, y en los casos previstos en el artículo 305 y 307 del mismo cuerpo legal, en cuanto sean pertinentes; no siendo pertinentes al caso los establecidos en los referidos artículos 305 y 307.

iii.b. La tacha de testigos es el mecanismo idóneo y legal a los fines de impugnar a un testigo que vaya a declarar en juicio o dar certeza de falso a un testimonio ya rendido. Este mecanismo tiene por finalidad principal dar oportunidad a la parte contraria de ejercer su derecho del control de la prueba, e igualmente invalidar las testimoniales rendidas en juicio por estar incurso en algunas de las inhabilidades establecidas en la ley adjetiva. Estas inhabilidades **son supuestos establecidos que presuponen una condición del testigo de cierta parcialidad, lo cual podría modificar su percepción de la realidad de los hechos.**

iii.c. El artículo 229.4 del CPC, invocado como sustento para la tacha de los testigos, prohíbe que declare como testigo *el que tenga interés, directo o indirecto, en el resultado del proceso*. En ese sentido, debemos analizar si el hecho de que los tres (03) testigos propuestos por la demandada sean sus trabajadores y que se encuentren en calidad de denunciados penalmente por el demandante constituyen causales para ser tachados.

iii.d. Resulta que el actor mantiene una denuncia penal por el *delito de falsa declaración en procedimiento administrativo* - Caso número 2679-2013 (se acredita que existe denuncia penal vigente con la documental de folios 467), contra los tres (03) testigos, precisamente por las **declaraciones vertidas por estos tres (03) testigos que dieron mérito al despido del actor**, por lo tanto, el proceso penal entre los tres (03) testigos y el demandante no es un hecho ajeno e independiente del presente proceso y es obvio que las testimoniales ofrecidas por la demandada, deberán tratar sobre los mismos hechos ventilados en el proceso penal; que de declarar los tres (03) testigos en el presente proceso laboral sobre su falsedad, podrían ser ofrecidas estas testimoniales en el proceso penal, con la posibilidad de sufrir una condena penal, lo cual **los descalifica como testigos imparciales**. Sin perjuicio de lo indicado, el apoderado y abogado de la demandada no ha negado la condición de

trabajadores de los referidos tres (03) testigos y su vínculo laboral vigente, así las cosas, debido a la influencia laboral de la empleadora, las declaraciones vertidas por los tres (03) testigos que son empleados de la empleadora demandada, por lo que, la declaración vertida por ellos no se encontraría libre de toda influencia patronal por la condición de dependencia laboral con la demandada que es quien los ha ofrecido como testigos; los descalifica como testigos imparciales, debido a la particular situación de subordinación. Motivos por los cuales debe declararse **fundada** la tacha de testigos.

SEXTO: DETERMINACIÓN DEL CARGO DEL ACTOR. LA CONDICIÓN DEL ACTOR COMO TRABAJADOR CON CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO. DE LA CONDICIÓN DEL ACTOR COMO TRABAJADOR DE CONFIANZA. SOBRE LA REPOSICIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Corresponde efectuar el siguiente análisis jurídico:

1. En el presente caso, han sido señalados como hechos no necesitados de actuación probatoria los cargos y niveles desempeñados por el actor:

Trabajador contratado a plazo determinado:

- Técnico Auxiliar, del 01-abril-1996 a 30-junio-1996;
- Laboratorista del 01-julio-1996 a 30-setiembre-1998;
- Técnico Auxiliar del 01-octubre a 30-noviembre-1998;
- Supervisor o Supervisor Técnico, del 01-12-1998 al 31-12-2001, nivel **P4**.

Trabajador contratado a plazo indeterminado:

- Supervisor Técnico, del 01-01-2001 al 31-07-2003, nivel **P4**;
- Laboratorista, 01-08-2003 al 31-12-2004, nivel **P5**;
- Sub Gerente Negocios Alternativos, 01-01-2005 al 28-02-2006, nivel **D2**;
- Sub Gerente de Aguas Servidas, del 01-03-2006 al 14-01-2013; nivel **D2**;
- Sub Gerente Sectorización y Control, 15-01-2013 al 23-04-2013, nivel **D2**.

2. La parte demandada alega (véase en contestación a folios 442 y 451, así como durante la audiencia de juzgamiento) **que el actor ha desempeñado cargos de confianza** y que por lo tanto en el supuesto que se determine la inexistencia de causa justa de despido sólo correspondería al actor el pago de una indemnización por despido arbitrario más no una reposición; que los **niveles P5 y D2** se refieren a cargos de confianza, que son los que alcanzó el actor; la parte demandante a través de su abogado – durante la audiencia de juzgamiento – ha señalado que en Sedalib S.A. el ascenso es de carrera.

3. Ahora, es preciso tener en cuenta que la determinación de la calificación de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del empleador, sino que debe responder, de modo estricto, a la naturaleza de las funciones y labores que implica el cargo calificado como de confianza.

4. Se ha prescrito en el artículo 60 del Decreto Supremo 001-96-TR, que el no cumplimiento de las formalidades previstas en el artículo 59 respecto a la calificación de cargos de confianza y su comunicación a los trabajadores, *“no enervan dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita”*, queda claro que corresponde al empleador demostrar la existencia de dicha condición. En este punto, es necesario precisar que, de acuerdo al artículo 43 de la LPCL, son trabajadores de confianza *“aquellos que laboran en contacto personal y directo con el*

empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales". De esta disposición se desprende que al menos dos elementos son los que, copulativamente, configuran un **cargo como de confianza**:

- a) En primer lugar, que el trabajo realizado esté directamente subordinado a la dirección del empleador o de los cargos de dirección.
- b) En segundo lugar, que el trabajo realizado incida en las funciones de dirección (o en la formación de decisiones empresariales) o que, producto de la relación funcional entre trabajador y empleador, aquel pueda acceder a secretos industriales, comerciales o profesionales.

5. Respeto del primero de los elementos:

- Sobre el nivel D2:

De una lectura del Manual de Organización y Funciones - MOF Volumen II de B., Resolución de Gerencia General número 127-2011-Sedalib S.A.-40000-GG de fecha 08-marzo-2011 y su Anexo MOF, y del Organigrama de la demandada (véase a folios 994-1027, 1028-1056 y 928, respectivamente), podemos extraer que a los cargos de Sub Gerente de Aguas Servidas y Sub Gerente de Sectorización y Control (desempeñados por el actor), **se les considera como cargos directivos**, y se tratan de **cargos de confianza**, tal como lo señala el apoderado y abogado de la demandada, pues en este MOF se consigna que depende jerárquicamente del **Gerente de Operaciones y Mantenimiento**, el cual se trata de un órgano de dirección, quien a su vez depende jerárquicamente del **Gerente General**.

- **Sobre el nivel P5**, del mismo MOF se extrae que los niveles P5 dependen de un trabajador que desempeña un cargo de confianza (jefes de oficinas o sub gerentes), es decir que no labora bajo la dependencia directa de un órgano de dirección de la empresa.

6. Respeto del segundo de los elementos, cuando el actor laboró en el nivel P5, en cuanto al acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, dicha situación no ha sido invocada por la parte demandada y no se desprende tampoco de la instrumental aportada; tampoco en cuanto a la producción de informes relevantes para adoptar decisiones empresariales, es preciso tener en cuenta que la producción de informes de relevancia empresarial puede ser producida tanto por un trabajador de confianza como por un trabajador que no posee dicha calidad, siendo lo determinante, en todo caso, que la información de relevancia producida sea justamente el objeto del cargo en el cual se desempeña el trabajador y que dicha información sea dirigida directamente al empleador o a los órganos de dirección de la empresa, con lo cual el cargo de confianza adquiere una dimensión por la cual las opiniones o informes producidos por el trabajador, dada su cercanía con el cargo de dirección, puedan incidir directamente en la adopción de una decisión empresarial; lo cual no ha sido acreditado. A mayor abundamiento, puede observarse que, de acuerdo al MOF, que en la responsabilidad general y responsabilidades específicas de los cargos con niveles P5, no se menciona ningún grado de coordinación, gestión o dependencia funcional con los órganos de dirección de la empresa demandada. Máxime si ha sido **la propia demandada quien ha promocionado** (y no sólo encargado o asignado como en otras ocasiones) **al actor a este nivel a partir de agosto del 2003**, conforme

consta en el memorando número 138-2003-SEDALIB S.A.-0800-ORH del 12-agosto-2003 (véase a folios 224).

7. De lo expuesto, queda claro para la juez suscrita que el demandante cuando se desempeñó en el nivel **P5**, no ostentó un cargo de confianza, pero sí cuando laboró en el nivel **D2**; no obstante en el presente proceso no corresponde ventilar el derecho a la permanencia en ninguno de los niveles alcanzados por el actor.

8. Para la juez suscrita queda claro, que el actor aún antes de desempeñar el cargo directivo de confianza-**D2**, como Sub Gerente de Aguas Servidas y luego como Sub Gerente de Sectorización y Control, así como cuando se desempeñó en el nivel **P4**; ya se encontraba protegido contra el despido arbitrario, debido a que la demandada no ha negado y menos acreditado la validez de la contratación a plazo determinado al que sujetó al demandante (artículo 23.4.a de la NLPT), mientras que el actor desde su escrito postulatorio de demanda viene afirmando haber contado, a la fecha de su despido, con una contratación a plazo indeterminado; en el caso de autos, la demandada no ha acreditado los requisitos de existencia, de validez de fondo y de forma, como son la escrituralidad, la causalidad objetiva y la inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo respectivamente, de acuerdo a lo previsto en los arts. 4, 53, 72 y 73 de la LPCL. Y si el empleador no satisface su carga probatoria, la presunción de *laboralidad* equivale a la incuestionable probanza de un contrato de trabajo con los plenos efectos previstos por el artículo 4 de la LPCL⁴⁰.

9. El Tribunal Constitucional ha establecido a la pérdida de la confianza como una causa justa de despido de los trabajadores de dirección y confianza en la **STC N° 03501-2006-PA/TC** (Caso del trabajador Ricardo David Chávez Caballero contra el Banco Central de Reserva del Perú-BCR), lo cual tendría su justificación en que tales trabajadores tendrían un estatus especial al interior de una empresa, de tal manera que su permanencia en el cargo depende exclusivamente de la confianza que en él deposita el empleador; pero el Tribunal Constitucional ha señalado determinados requisitos para la aplicación de esta causal en aras de evitar el uso indiscriminado de la pérdida de la confianza como causal válida para despedir a un personal de dirección o de confianza: *i) analizar la naturaleza de las labores que realiza un trabajador, de tal forma que califique objetivamente como personal de dirección o de confianza ii) determinar si el personal de confianza o de dirección ha ejercido sus funciones desde el comienzo como tal, ya que si antes ocupaba un puesto común sin tales responsabilidades y el empleador le retira la confianza, el trabajador deberá retornar a sus labores habituales, es decir retiro de la confianza de aquellos que ocupan desde el inicio cargos con esa calificación y no aquellos que acceden por promoción.*- Además la Corte Suprema de la República ya se ha pronunciado por la improcedencia de la reposición de los trabajadores de dirección y de confianza, a los cuales los considera con una estabilidad laboral relativa, fallos que si bien no fijaron un criterio vinculante, sí constituyen antecedentes a tener en cuenta, los fallos han recaído en la **Casación N° 1978-2000-Lima**: “ (...) *Que la sentencia apelada ha*

⁴⁰ Artículo 4 de la LPCL prescribe, que “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)*”.

determinado que el demandante fue un trabajador de confianza y por tal condición en caso de haber existido en su contra un despido injustificado no procedía su petición de reposición en el trabajo”; y la Casación N° 2037-2000-Piura: “(...) todo trabajador de confianza cuenta con estabilidad laboral relativa, y ante un despido ad nutum o arbitrario puede accionar por el pago de indemnización mas no para su reposición”.-

SÉTIMO: DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL ACTOR AL CESE.

Con las copias de las boletas de pago de remuneraciones presentadas por la demandada (a folios 745-909 de anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal), con la copia de la boleta de pago de remuneraciones del mes de febrero del 2013 (véase a folios 386)⁴¹; se determina que el actor los últimos seis (06) meses anteriores a su cese (de octubre del 2012 a marzo del 2013, laboró hasta el 23-abril-2013), percibió los siguientes conceptos remunerativos y en los siguientes montos⁴²:

Asignación Familiar	112.50
Básico	6,677.00
Movilidad.....	104.00
Alimentación	182.00
Bonificación Quinquenio	1,061.33

OCTAVO: El despido, entendido como el apartamiento definitivo, forzado y unilateral de un laborante de su puesto de trabajo por decisión unilateral de su empleador, **constituye dentro del contrato de trabajo una sanción de última ratio al interno del contrato de trabajo, pues importa su desvanecimiento o extinción.** Sin embargo, como no podía ser de otro modo, tan grave consecuencia solamente puede derivar de la existencia – **fehaciente y suficientemente**– acreditada de una *causa justa* (relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador) o de una *causa objetiva* que motive y justifique tan severa punición; es, precisamente, la dimensión y los efectos de tal *punición* lo que torna exigible la probanza de una *razonable proporcionalidad* entre la falta imputada (gravedad) y la decisión de despedir (requisito de fondo), para descartar la arbitrariedad de dicha medida. De igual modo, se debe observar el procedimiento previo a su aplicación (requisito de forma esencial), dado que éste garantiza el ejercicio del derecho de defensa del trabajador frente al *motivo* en que se sustenta la decisión del despido; ahora, este procedimiento no se agota ni se

⁴¹ Acopio de información remunerativa en la impresión de las planillas electrónicas de la demandada, obtenidas de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la clave de acceso proporcionada a la juez suscrita (véase a folios 472).

⁴² Adviértase que durante el mes de vacaciones del actor, febrero del año 2013, la demandada pagó al actor los conceptos *movilidad y alimentación*, lo cual permite concluir que se tratan de conceptos remunerativos, que eran de su libre disponibilidad, máxime la *presunción de salariedad* del que gozan todos los conceptos abonados por la empleadora a sus trabajadores, mientras que en el presente proceso la demandada no lo ha desvirtuado esta presunción *juris tantum*; véase que incluso el actor pretendía, conforme a su escrito postulatorio de demanda, se considere un monto mayor como remuneración, la suma de S/. 9,100.77, en cada uno de los doce meses del año, no obstante no se acreditó la percepción mensual en cada uno de los doce meses del año, del concepto *asignación extraordinaria de verano*, que por su misma denominación únicamente los percibió durante los meses de enero a marzo de cada año, véase además en la planilla electrónica los meses enero a noviembre del 2012 a folios 472. En cuanto al monto del concepto asignación familiar se verifica de las referidas planillas electrónicas que al actor se le abonaba una suma mayor al 10% de la remuneración mínima vital.

perfecciona con la simple indicación de las faltas, supuestamente, cometidas y su subsunción en un supuesto normativo determinado, sino que debe contener el detalle de la conducta tipificada como causal de despido, puntualizándose, entre otros datos, la probable fecha de su comisión (a efectos de observar el principio de inmediatez), el escenario fáctico en el que se produjo, así como **acompañando el sustento probatorio de las faltas achacadas al trabajador**, sólo de esta forma se asegurará el eficaz ejercicio de su derecho de defensa. En ese horizonte, queda totalmente claro que el trámite del despido tiene expreso reconocimiento y sustento constitucional, específicamente en torno a los derechos fundamentales procesales del laborante, quien, además, tiene derecho a que sean respetados con motivo del contrato de trabajo, ello en aplicación de los artículos 22 y 23 de la Carta Magna; refiérase que tales derechos son, entre otros, el derecho de defensa y a un debido proceso, contemplados en los incisos 3 y 14 del artículo 139 de la *Norma Normarum*, concordante con los artículos 4 incisos 2 y 8 incisos d y e del numeral 2 de la Convención Americana de los Derechos Humanos; entonces, pues, la violación, limitación o restricción en el ejercicio o goce de los antedichos derechos no pueden ser vulnerados con motivo del despido, bajo pena de invalidarlo, tornándolo, en primer término, arbitrario con efectos resarcitorios en sede ordinaria laboral⁴³ o restitutorios en sede constitucional.

NOVENO: En efecto, como lo ha dejado sentado la vasta y reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre otras, en las sentencias recaídas en los expedientes números 705-98-AA/TC, 673-99-AA/TC y 1729-2003-AA/TC, siguiendo, por cierto, a la avisada doctrina laboral española, en el procedimiento disciplinario o de despido, tal cual sucede en los predios del derecho procesal penal, el trabajador se encuentra protegido por la denominada *presunción de inocencia*, derecho constitucional recogido en el literal “e”, numeral 24 del artículo 2 de la Carta Magna. Dicha presunción se encuentra íntimamente ligada a la institución del *despido causal*⁴⁴, la misma que conlleva para el empleador no sólo la obligación de alegar una *causa justa de despido*, sino también la de demostrarla en el proceso judicial en el que se impugna el despido, con la finalidad de desvirtuar la acotada *presunción de inocencia*, que se erige como una manifestación del principio de dignidad de la persona humana, con la que nuestro ordenamiento ha blindado a la parte hiposuficiente del contrato de trabajo contra la voluntad unilateral arbitraria de su empleador, destinada a poner fin a la relación laboral sostenida con su trabajador. Así, pues, no cabe la menor duda de que tanto la *presunción de inocencia* como el *despido causal* forman parte del *núcleo esencial de la adecuada protección contra el despido arbitrario* a la que se contrae el artículo 27 de la Constitución Política del Estado. En consecuencia, es al empleador a quien le corresponde la probanza, se entiende plena, certera, eficaz, idónea y suficiente de las causas que motivaron la decisión de despedir a su trabajador, conforme a

⁴³ Se señala “en primer término”, en tanto sí se verifica que, además, en el acto de despido se ocultan motivos que lesionan los derechos protegidos específica y expresamente por el artículo 29 de la LPCL, vale decir, la libertad sindical, la tutela judicial efectiva y **la no discriminación**, esta decisión resolutoria del empleador no sólo será arbitraria sino además nula, dando lugar a la reposición en el puesto de trabajo, salvo que el demandante optare por reclamar únicamente el pago de la indemnización por la arbitrariedad en el despido.

⁴⁴ Institución regulada en el artículo 22 de la LPCL, por la cual la parte empleadora que pretenda despedir a su trabajador deberá alegar una causa justa de despido contemplada en la legislación laboral, al momento de despedir a su laborante, la que luego deberá demostrar en el proceso.

lo previsto por el literal c) del artículo 23.4 de la NLPT, artículos 22 y 37 de la LPCL y el artículo 32 de su Reglamento el Decreto Supremo número 001-96-TR; y, es a partir de la probanza, en el proceso judicial, **de la veracidad de la falta cometida y de la responsabilidad del trabajador en dicha comisión**, que se habrá destruido la *presunción de inocencia* que lo blindaba, justificando y validando el hecho del despido.

DÉCIMO: DEL PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO EN EL CASO DE AUTOS.

1. El **procedimiento administrativo legal de despido** previsto por nuestra normativa laboral: que el artículo 31 de la LPCL señala: *“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia (...)”* y el artículo 32 señala: *“El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese (...) El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido (...)”*. Tal como se advierte de la carta de imputación de falta grave de fecha **01-abril-2013** adjuntado además los medios probatorios (13 documentales) que a criterio de la empleadora sustentaban los hechos y las faltas imputadas (obrante a folios 424-433 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal), entregada en la misma fecha al actor; la demandada imputó al accionante falta grave de incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y daño intencional a las instalaciones maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta, basándose en el artículo 25, apartado a) y g), de la LPCL, respectivamente. Se verifica también que el demandante ejerció su derecho de defensa tal como consta de la carta de descargos recepcionada por la entidad demandada en fecha **12-abril-2013** (obra a folios 434-445 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal); y, finalmente, se constata que el ex empleador hoy demandado, después de haber valorado los argumentos del descargo efectuado por el demandante, optó por despedirlo señalándole como último día de labores la de recepción de dicha carta: **23-abril-2013** (a folios 502-515 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal), acto impugnado en esta sede jurisdiccional. De todo lo anteriormente señalado se verifica que, la entidad demandada ha cumplido con el procedimiento legal de despido previsto en los artículos 31° y 32° de la LPCL, sin embargo no ha observado a cabalidad las reglas del debido proceso administrativo laboral sancionador entre privados pues el mismo tiene una naturaleza especial o impropia por el cual se busca que el trabajador tenga derecho a ejercer su derecho fundamental de defensa a los cargos que su empleador le impute con la finalidad de reducir la desigualdad jurídica, económica y social existente entre trabajador y empleador (pues, por una parte, la publicidad no forma parte del contenido del principio referido en este tipo de procesos sancionadores entre privados *-allí radica su naturaleza impropia o especial-* y, por otra, se verifica que el accionante sí ha ejercido su derecho a la

defensa) y tipificando específicamente la conducta enmarcada dentro de las supuestas faltas graves imputadas al accionante; pues si bien nada ni nadie limitó en momento alguno su derecho a aportar las pruebas que creyó conveniente ofrecer para el mejor esclarecimiento de los hechos imputados a aquélla, sin embargo, tal como lo refirió el trabajador ahora demandante durante la audiencia de juzgamiento, la demandada no precisó en la carta de preaviso (tampoco posteriormente, tampoco en el presente proceso judicial) menos aparece que haya sustentado en alguna prueba documental indubitable, lo que consideraba como un "**elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara**". Lo que permite concluir que el procedimiento de despido - derecho de defensa del trabajador - no se efectuó en condiciones óptimas.

2. SOBRE EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.- Así adicionalmente a la tipicidad – ya señalada - es requisito de fondo la *Oportunidad o Principio de Inmediatez*; ello quiere decir que el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquel en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador. Este criterio ha sido recogido en la Recomendación N° 166 de la Organización Internacional de Trabajo, para la cual se debe considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste sino hubiera adoptado esta medida dentro de un período de tiempo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta. Se considera pues que la falta debe ser sancionada tan pronto es advertida; así debe haber inmediatez entre el conocimiento de la falta por el empleador y el inicio del trámite previo, entonces se viola el *Principio de Inmediatez* si no existe proximidad temporal entre el momento en que se cometió o conoció la falta y la apertura del trámite previo. Y en el caso que nos ocupa, se verifica que si bien entre la ocurrencia de los hechos: **21-enero-2013**, se conformó la Comisión de Procesos Disciplinarios que fuera conformada especialmente, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, por informe e fecha 01-febrero-2013⁴⁵; dicha Comisión evacuó el Informe N° 001-2013 de fecha **27-marzo-2013**⁴⁶; esta situación trajo consigo la existencia de una razonable demora, siendo 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 (Tomado de la STC Exp. N°0543-2007-AA/TC). La Carta de Preaviso de Despido se cursó el **01-abril-2013, habiendo** transcurrido pocos días, entonces, entre la fecha de la evacuación del informe de la Comisión de Procesos Disciplinarios: **27-marzo-2013** y las fechas de la Carta de Preaviso de Despido: **01-abril-2013** y la Carta de Despido: **23-abril-2013** no habían transcurrido más de 30 días hábiles, que **es un plazo acorde con el Principio de Inmediatez**.

3. Sobre lo manifestado por el actor, que la demandada no le permitió el ingreso a su

⁴⁵ Véase informe 043-2013-Sedalib SA-41000.SGAJ de fecha 01-02-2013, dirigido por la Sub Gerente de Asuntos Jurídicos al Gerente General, copiado a folios 357 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal.

⁴⁶ Se verifica de esta misma documental copiada a folios 408 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal.

centro de trabajo horas antes que se le remita la carta de despido (véase alegaciones en demanda a folios 395 y 703, también durante la audiencia de juzgamiento); al respecto, conforme se extrae del contenido de la Carta de Preaviso, la demandada había concedido seis días naturales al actor a fin que efectúe su descargo y le había exonerado de asistir a laborar mientras duraba "**el presente procedimiento**"; ahora, con la interpretación y alcances del artículo 31 de la LPCL, específicamente en la parte que prescribe que: "*Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito*" (Negreado, cursiva y subrayado, o mío).

4. La Juez suscrita estima que la interpretación correcta, adecuada y razonable del enunciando normativo ya glosado, nos revela que **la exoneración de asistir al centro de trabajo por parte del laborante, cuando así lo disponga su empleadora, en el marco de un procedimiento disciplinario de despido** —salvo que en la misma carta de imputación de cargos se prevea específicamente el lapso que durará la dispensa de asistencia al centro de labores—, **se extiende a la duración total de aquél, esto es, desde que la comunicación de preaviso fue recibida por el trabajador, hasta que el empleador, finalmente, adopta la decisión de desvincularlo de la empresa, de aplicarle una sanción distinta al despido, de condonar al trabajador o, en su caso, de absolverlo de la falta grave imputada.** La interpretación que precede se sustenta, básicamente, en que la razón de la exoneración radica en el hecho de que el trabajador, a criterio de su empleador, ha quebrantado la buena fe laboral, de modo que ya no goza de la confianza suficiente para poder seguir ingresando a sus instalaciones, estando facultado, por ello, a eximirlo de concurrir al centro de labores, hasta que el empresario despeje toda *hesitación* en torno a su autoría, participación o responsabilidad en la comisión de una falta grave **que es objeto** de una investigación interna, cuyo resultado le servirá al empleador para decidir si despide o no a su laborante; de manera que, **en tanto el mencionado trámite esté vigente y aun no se determine el destino laboral del trabajador, en estricto, no existe motivo alguno que varíe el sentir del empleador en función a aquél y al deterioro, declive, fisura o fractura de la relación fiduciaria que necesariamente reclama un contrato de trabajo.** Y es que sólo bajo esta óptica de análisis podría justificarse por qué se exige al trabajador de ejecutar su obligación principal: la *prestación personal* del servicio, el mismo que se lleva a cabo, generalmente, en el ámbito geográfico fijado por el empleador al cual debe **acudir** el laborante, por regla general.

5. Es así que la relación laboral entre las partes se encontró durante el periodo **02-abril-2013 al 23-abril-2013** en una suspensión imperfecta (artículo 12 de la LPCL), debido a que la demandada exoneró al actor de asistir al centro de trabajo, se reitera, conforme al contenido de la carta de preaviso, adviértase que la exoneración al trabajador de asistir al centro de trabajo resulta ser una excepción a la regla general, porque se erige como una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, en la cual subsiste para el empleador la obligación de remunerar a su trabajado aun cuando éste no le haya prestado efectivamente

sus servicios. Empero, además, el considerar a este lapso como parte del procedimiento de despido, es decir, que aún se encuentra vigente para las partes el contrato de trabajo, implica estimar que el empleador cuenta con un límite temporal tácito para adoptar su decisión de desvincular o no a su laborante, en un plazo *razonable*, para el trabajador a fin de no mantenerlo en una situación de incertidumbre, como para el empleador quien debe observar el principio de inmediatez, pero a quién también le resultaría más perjudicial, en términos crematísticos, el diferir su decisión en el tiempo. Ahora bien, como ya se anotó *supra*, no existe justificación alguna para que el plazo de exoneración se encuentre vinculado o limitado al plazo con el cual cuenta el trabajador para realizar su descargo (manifestación del derecho de defensa al interior del procedimiento de despido), no sólo porque una correcta lectura de la norma no nos indica ello, sino, además, porque tal separación del centro de labores tiende a que el trabajador no pueda *perturbar* la actividad de investigación interna que realiza el empresario a fin de determinar si ha existido o no la causal de despido que le ha imputado a aquél; asimismo, se sustenta en la duda –se entiende razonable– que surge en el empleador en torno a la ruptura o quebrantamiento de la buena fe laboral y de la confianza, que genera la conducta de su laborante, lo que no culmina cuando éste efectúa sus descargos, todo lo contrario recién aquí el empresario conoce la versión de su empleado, la cual está sujeta a su contrastación a fin de arribar a una determinación desvinculatoria o no, exteriorización de la voluntad patronal con la que se culmina el trámite del despido, sea cual fuera su resultado; en ese sentido, no existe *razón suficiente* que nos permita aceptar la tesis de la parte demandada, en torno a que la exención de asistir al centro de trabajo se halla circunscrita a la fecha en que el trabajador efectúe sus descargos. **Podemos concluir** que resulta errada la tesis de la parte demandante al señalar que su despido se efectuó de facto debido a que la demandada no le permitió su ingreso al centro de trabajo el 23-abril-2013, es así que la juez suscrita **descarta la existencia de un despido incausado.**

UNDÉCIMO: DETERMINACIÓN DE LOS HECHOS Y DE LAS FALTAS GRAVES, ALEGADAS POR LA EMPLEADORA AHORA DEMANDADA.

1. Habiendo verificado sobre el cumplimiento del procedimiento legal de despido previsto en la normativa laboral esta Juzgadora debe determinar la existencia de las causas de despido siendo éste el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo. Respecto a la causal del **incumplimiento de obligaciones de trabajo** prevista como falta grave contenida en el **artículo 25, apartado a) de la LPCL y en el literal g)** del mismo artículo respecto de daño intencional a las instalaciones, maquinarias demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta, imputadas según carta de pre aviso de despido (obrante a folios 424-433 y carta de despido obrante a folios 502-515, del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente judicial principal), cabe señalar que:
 - En cuanto al literal a) del artículo 25 de la LPCL su alcance está referido: “...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 o puesto que desempeña el trabajador...Bajo esta

perspectiva, las "obligaciones de trabajo" cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador... el contenido stricto sensu de esta falta reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa y "que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral"... Sin duda, la conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponde, vulnera la buena fe laboral y cuando adquiere ribetes de gravedad merece ser sancionado con el despido."⁴⁷

- En cuanto al literal g) del artículo 25 de la LPCL, conforme a la doctrina se refiere a sabotaje, su alcance está referido a: "En la tipificación de la falta resulta fundamental la existencia de animus nocendi, pues la intención de producir daño al empleador o empresa es el elemento subjetivo que permite distinguir ésta figura de la negligencia o impericia del servidor, que también ocasiona daños. Por ello Cavazos precisa que por el dolo que ésta falta implica, no solo justifica el despido sino que, también, el empleador podrá exigir la reparación de los daños y perjuicios e, inclusive, ejercitar acciones penales que correspondieren."⁴⁸

2. Ahora, los cargos imputados bajo las causales incisos a) y g) del artículo 25 de la LPCL es la relativa a:

Deficiencia de funcionamiento de los equipos bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS - cámara de bombeo de aguas servidas) Buenos Aires Sur, debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara, que exigía mayor demanda de corriente eléctrica con riesgo de colapso del motor y la bomba, situación que obligó a interrumpir los servicios de agua potable y recolección de desagües para desmontaje y reparación del equipo por varias horas el día 21-01-2013

Además:

con la agravante que en los cuadernos de ocurrencias de la EBAR aparecen anotaciones que desde el 05-09-2012 se venían realizando descargas de aguas residuales en el buzón previo al ingreso de la EBAR con un camión cisterna de propiedad de terceros.

Y la juez suscrita verifica que **SE TRATA DE UNA OBLIGACIÓN DEL SUB GERENTE DE AGUAS SERVIDAS, EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS BOMBEO DE LA ESTACIÓN DE BOMBEO DE AGUAS RESIDUALES**, cargo que - como hemos determinado precedentemente - desempeñó el actor en el periodo del 01-marzo-2006 al 14-enero-2013. Dicha obligación se extrae del MOF de B (véase a folios 998 del anexo de la contestación de demanda que corre como acompañado del expediente principal), donde se establece como **Objetivos del puesto del Sub Gerente de Aguas Servidas: Conseguir que las operaciones y los procesos, involucrados en todas las unidades del sistema de aguas servidas (alcantarillado sanitario), tales como recolección, tratamiento y disposición final, sean efectuados con eficiencia, seguridad y economía, garantizando un servicio de calidad a los usuarios.** Y como **funciones específicas**, entre otras en su **numeral 3, en el literal c): Dirigir las actividades de rehabilitación y mantenimiento de los colectores, emisores, líneas de impulsión, cámaras de bombeo y plantas de tratamiento de aguas servidas y sus afluentes; en su literal e) Gestionar**

⁴⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Tercera Edición. Marzo 2013. ARA Editores. Págs.208-209.

⁴⁸ Ibídem, pág. 263.

ante la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento la asignación de recursos para el **normal funcionamiento del sistema de alcantarillado**; y en su literal j) **Coordinar** con la División de Mantenimiento Electromecánico los **trabajos de mejoras del sistema de bombeo**, líneas de impulsión y otros equipos, con la perspectiva de mejorar la automatización.(...). Pero el incumplimiento imputado por la demandada ha sido negado expresamente por el accionante en su escrito de demanda (obrante a folios 405, 414 y 415) y en su carta de descargo (obrante a folios 434-445 de anexo de contestación de demanda que corre como acompañado del expediente principal), entre otros, al señalar básicamente:

"se me imputan hechos falsos",
"la falta nunca se cometió",
"no se ha incurrido en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y peor aún el daño intencional a las instalaciones de la empresa",
"que han dado mérito a mi despido, y que desde la perspectiva temeraria y fraudulenta de la empresa demandada, constituirían incumplimiento a mis obligaciones laborales".

DUODÉCIMO: La demandada pretende acreditar la existencia de los hechos imputados al actor, así como la existencia de las faltas graves, conforme se extrae de las cartas de preaviso y de despido (obrante a folios 424-433 y 502-515, del anexo de la contestación que corre como acompañado del expediente judicial principal) y de la contestación de demanda (véase a folios 451-453); así como conforme a los medios probatorios expuestos por el apoderado y abogado de la demandada, durante la audiencia de juzgamiento, **básicamente con los siguientes:**

- Las copias de cuadernos de ocurrencias de la Cámara de Buenos Aires Sur, de setiembre, sábado 10 de noviembre y 04, 14 y 31 diciembre del año 2012 (a folios 419-423 de Anexo de contestación que corre como acompañado del expediente principal);
- Las manifestaciones de los tres (03) testigos, ante la Comisión de Procesos Disciplinarios (de folios 385-393 de Anexo de contestación que corre como acompañado del expediente principal);
- Los tres (03) testigos: *Erasmus Rodríguez García, Ángeles Martínez Cachay y Nelson Antonio Galiani Ávila.*- Estos testigos fueron tachados por la parte demandante la misma que la juzgadora ha declarado fundada en el considerando quinto de la presente sentencia; no obstante las mismas fueron actuadas durante la audiencia de juzgamiento y se pasan a admitirse como **medios probatorios de oficio** (artículo 22 de la NLPT⁴⁹), en la medida que la juzgadora requiere de las declaraciones vertidas en la audiencia de juzgamiento, para la solución del presente proceso.-

Valoración de los medios probatorios:

i) Del propio contenido de la carta de preaviso, carta de despido, informe número 001-2010-SEDALIB S.A. del 21-enero-2013 (a folios 418 del anexo de la contestación que corre como

⁴⁹ Artículo 22 NLPT.- Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable. Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

acompañado del expediente principal) e Informe número 020-2013 del 29-enero-2013 (a folios 417 del anexo de la contestación que corre como acompañado del expediente principal); se extrae que la Estación de Bombeo de Aguas Residuales de Buenos Aires Sur **no habría dejado de funcionar intempestivamente**, sino que se habría paralizado de manera voluntaria por los Operadores de la misma. No se acredita daño alguno a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de la demandada; menos daño intencional.

ii) Tampoco se acredita que el actor haya dispuesto **descargas de aguas residuales** en el buzón previo al ingreso de la Estación de Bombeo de Aguas Residuales de Buenos Aires Sur; los testigos *Erasmó Rodríguez García y Ángeles Martínez Cachay*, ellos no han declarado que el propio demandante lo haya ordenado personalmente, véase en la audiencia de juzgamiento:

- Resulta de la declaración de E, a las preguntas formuladas por el abogado y apoderado de la parte demandada:

¿Nos podría precisar quien dio la orden para que este vehículo cisterna realice estas descargas de aguas residuales? (01h 13min 16seg)

Dijo: No dejó nombre, solamente descargó.

¿Qué puso usted en el cuaderno de ocurrencias? (01h 14min 19seg)

Dijo: Porque el señor A había ordenado, no a mí, sino al conductor, yo le digo a quien estás llamando, al ingeniero A me dijo y por eso yo lo deje descargar.

Mientras que comparada esta declaración a nivel judicial con lo manifestado a la Comisión de Procesos Disciplinarios (véase a folios 392 del anexo de la contestación que corre como acompañado) este testigo señaló a la pregunta ¿Puede indicar quien ordenó que se hagan estas descargas? Dijo: No directamente pero el chofer indicó que era de parte del Ingeniero A.

- Además, resulta que cuando declaró F, a las preguntas formuladas por el abogado de la parte demandante:

¿ A le dijo a usted que permitiera el vertido de residuos dentro del buzón? (01h 28min 01seg)

Dijo: Es cierto, yo hablé con él por celular y me dijo hermano descárgalo no pasa nada.

Preguntas de juez:

¿Qué decían ellos cuando llegaban? (01h 34min 20seg)

Dijo: De parte del señor A que lo vaciemos acá.

¿Ud. si creía eso? (01h 34min 28seg)

Dijo: Si el Ing. A ha dado la orden puede vaciarlo acá.

¿Y después usted señor F cuando llegaba el Ingeniero A no le preguntaba, mire han venido algunas personas a vertir aguas negras (01h 34min 34seg)

Dijo: El Ing. A nunca jamás llegó desde el momento que yo llegué a la cámara de Buenos Aires Sur. Nunca ha llegado, no lo he visto.

Mientras que comparada esta declaración con lo manifestado a la Comisión de Procesos Disciplinarios (véase a folios 392 del anexo de la contestación que corre como acompañado) señaló a la

pregunta ¿Puede indicar quien ordenó que se hagan estas descargas? Señaló: Ingeniero A.
¿Puede indicar la forma en que le dieron la orden? Marcó: una x en por teléfono.

iii) La demandada no ha presentado los originales de los cuadernos de ocurrencias ofrecidos, asimismo tampoco ha acreditado sus alegaciones en relación a que habrían sido requeridos por el demandante; además, del contenido de las mismas copias se advierte que no cuenta con ningún visto bueno ni sello de funcionario de la demandada; que si bien es cierto - conforme al MOF Volumen III (véase a folios 407 del anexo de la contestación que corre como acompañado el expediente principal) - era obligación de los Operadores de Cámaras de Aguas Servidas: *"Reportar todas las ocurrencias técnico administrativas en un cuaderno de control, anotando claramente las indicaciones dispuestas por sus superiores vu otro personal que realice algún trabajo de operación, mantenimiento o seguridad, debidamente identificado"*, no obstante, no se ha acreditado que las copias que se ofrecieron, se traten de copia de los cuadernos de ocurrencias a que se refiere el MOF.-

iv) Sin perjuicio de lo indicado hasta esta altura del análisis, sobre la interpretación y valoración de los medios probatorios, en los supuestos cuadernos que en copias simples se presentan, únicamente habrían anotado *E, F y G*; respecto de quienes se acreditó durante la audiencia de juzgamiento (véase en el minuto 1:29'19'), que el actor había propuesto la salida de estos tres trabajadores; el propio testigo *F lo admitió*, señaló éste testigo ante la pregunta del abogado de la parte demandante sobre si tenía conocimiento que el Ingeniero A había recomendado la salida de su persona, por lo menos del área de aguas servidas, dijo: *"Yo me encuentro con la sorpresa que en la empresa había un documento de que treinta personas estábamos afuera"*; lo cual se corrobora con el memorando número 024-2012-SEDALIB S.A.-72000-SGAS de fecha 30-JULIO-2012 y hoja anexa detallando los datos de 20 trabajadores (no tachado), entre ellos los tres (03) testigos (véase a folios 367-368 tiene sello de recibido el 02-08-2012), por intermedio del cual se dirige el ahora actor en su condición de Sub Gerente de Aguas Servidas al Sub Gerente de Recursos Humanos, proponiendo el cese de veinte (20) trabajadores mediante incentivos, entre ellos los ahora testigos (3), por problemas de salud y poco rendimiento físico debido a la edad. Es así que, se advierte que entre el actor y estos tres (03) testigos existían marcados problemas de índole laboral acaecidos con ocasión del cargo desempeñado por el actor como Sub Gerente de Aguas Servidas, al haber solicitado el cese de los ahora tres (03) testigos, en fecha anterior a las "supuestas anotaciones en los cuadernos de ocurrencias", conforme a las copias simples de los mismos en Setiembre, Noviembre Y Diciembre Del 2012.

DÉCIMO TERCERO: Nos encontramos ante un supuesto de *insuficiencia probatoria de la existencia de los hechos que se le imputan al actor* y por ende de la causal de despido; la misma que tiene lugar cuando la causa de despido alegada carece de sustento probatorio *adecuado*; un caso emblemático sobre el particular resulta ser la sentencia recaída en el expediente número 150-2000-AA/TC, en el que se señaló: "en la medida que los hechos especificados en las respectivas cartas de imputación que la demandada notificó a los demandantes *no se sustentan en medios probatorios idóneos* que los

acrediten (se) atenta contra el derecho de defensa de los demandantes" (el negreado es mío). En el presente caso, a no dudarlo, el único cimiento probatorio en el que se basa la empresa emplazada para incriminarle al accionante la existencia de los hechos y la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y g) de la LPCL, tanto en la carta de preaviso como de despido, no resultan en sí fehacientes, idóneos, suficientes ni contundentes, no sólo por la dependencia, subordinación de quienes aparecerían anotando las ocurrencias en los "supuestos cuadernos copiados" (de folios 419-423 de Anexo de contestación que corre como acompañado del expediente principal), sino además, debido a los problemas de índole laboral acaecidos con ocasión del cargo desempeñado por el actor como Sub Gerente de Aguas Servidas, al haber solicitado el cese de los ahora tres (03) testigos; y por la vaguedad de lo que consideraba la empleadora como un "elevado nivel de arena y sedimentos" y porque conforme a las mismas cartas de preaviso, despido e informes, la Estación de Bombeo de Aguas Residuales de Buenos Aires Sur se habría paralizado de manera voluntaria por los Operadores de la misma y no se acreditan los supuestos daños a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de la demandada, mucho menos se acredita algún daño intencional.

DÉCIMO CUARTO: REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO

1. En el presente caso el demandante pretende que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando, por cuanto ha sido objeto de despido nulo, alega que la causa del despido ha tenido como motivo de discriminación por su **opción política**. El art. 29 de la LPCL prescribe: "Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) *d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole*" (...).
2. Está probado el vínculo laboral del actor con la emplazada y teniendo en cuenta que el hecho de la conclusión del vínculo laboral se alega está constituido por un despido, es que corresponde analizar si el despido que alega el actor se encuentra viciado de nulidad por estar incurso en la causal invocada por el demandante y prevista por el artículo 29º inciso d) de la LPCL, porque su despido se ha producido teniendo por motivo la discriminación por razón de *opción política*.
3. Un despido como extinción de la relación de trabajo, se refiere a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empleador, exista o no causa justificada, se destaca el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada; se califica con la expresión despido a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora y es entonces que como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad que esa voluntad sea ejercida en forma arbitraria o discrecional, que se ha introducido la exigencia que aquel se base en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia.-
4. El demandante alega discriminación por razón de *opción política*, por lo que resulta del caso señalar que la discriminación es un atentado al principio de igualdad ante la Ley que consagra nuestra Constitución Política en su artículo 2º inciso 1) y nuestra Carta

fundamental en su Artículo 2º inciso 17) *reconoce la Libertad a participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación; asimismo en su Artículo 35, reconoce que los ciudadanos pueden ejercer sus derechos individualmente o a través de organizaciones políticas como partidos, movimientos o alianzas, conforme a ley. Tales organizaciones concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular. Su inscripción en el registro correspondiente les concede personalidad jurídica. La ley establece normas orientadas a asegurar el funcionamiento democrático de los partidos políticos, y la transparencia en cuanto al origen de sus recursos económicos y el acceso gratuito a los medios de comunicación social de propiedad del Estado en forma proporcional al último resultado electoral general.*

5. De conformidad con el artículo 37º de la LPCL ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos y el artículo 48º del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR establece que tratándose de la causal del inciso d) del artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **se considera discriminatoria una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas o el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores.** De conformidad con el artículo 23.3⁵⁰ de la NLPT, es obligación de las partes probar los hechos alegados, siendo de cargo del empleador, el acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales, y en el caso de nulidad de despido, el trabajador no sólo debe acreditar la relación laboral sino además que el motivo real del despido, es una de las causales previstas en el artículo 29º de la LPCL; en el inciso d) del artículo 29º de la LPCL lo que sancionaría con la nulidad es el despido adoptado como una especie de represalia del empleador contra el trabajador que ha ejercido su derecho de afiliarse a un partido político, distinto al que corresponda a su empleadora, que la Constitución Política consagra y el ordenamiento legal laboral le confiere. En el caso de autos el actor acredita el haber sido elegido secretario de los trabajadores apristas de Sedalib S.A. (véase a folios 296); asimismo con las documentales (de folios 282-284 y 293-295-298) se acredita su afiliación aprista; sin embargo no puede establecerse que el móvil oculto del despido haya sido la afiliación política del actor al Partido Aprista Peruano y que dicha decisión patronal de despedirlo tenga carácter discriminatorio. La discriminación alegada por el accionante no ha sido demostrada, siendo que es de cargo de la parte demandante **demostrar la existencia de nexo causal entre el despido y la causal de nulidad alegada**, es decir en el caso que nos ocupa, que el hecho del despido fue producto del ejercicio de su derecho de afiliarse y/o participar el actor en un partido político, por el cual se hubiera objetivado por el empleador actos de notoria desigualdad al proceder a despedirlo; resulta que el mismo demandante durante la audiencia de juzgamiento ha admitido que el número de trabajadores apristas afiliados que laboran en **B** asciende a la fecha a **40 trabajadores**, mientras que con anterioridad a su despido ascendían a 45 trabajadores, es decir en la demandada vienen laborando un número importante de trabajadores con la misma afiliación política que el actor. Ante la improbanza de la pretensión, este extremo

⁵⁰ 23.3 NLPT Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

de la demanda no corresponde amparar; pasamos a determinar la otra pretensión formulada de manera subordinada.

DÉCIMO QUINTO: REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO.

1. El actor pretende una reposición en su puesto de trabajo, esgrimiendo un despido fraudulento; y la definición del despido fraudulento, como otra modalidad de despido arbitrario, nace a partir de un razonamiento exclusivamente jurisprudencial, en efecto, es el Tribunal Constitucional el órgano que, a través de la Sentencia del Tribunal Constitucional número **0976-2001-PA/TC** del 13-marzo-2003 (caso seguido por Eusebio Llanos Huasco, contra Telefónica del Perú, sobre acción de amparo), asimismo en una serie de pronunciamientos⁵¹, ha determinado en qué supuestos se verifica este irregular cese, una garantía del Derecho del Trabajo y el necesario respeto a la dignidad de la persona del trabajador, valores ambos, como es sabido, garantizados al máximo nivel normativo por nuestra Constitución:

v) <i>Cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;</i>
vi) <i>Cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;</i>
vii) <i>Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad;</i>
viii) <i>Cuando se despide mediante la “fabricación de pruebas”.</i>

Se puede extraer de los supuestos señalados, que los mismos se producen con un **ánimo perverso y auspiciado por el engaño**; entonces **de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales**, aun cuando se cumpla con imputación de una causal y los cánones procedimentales⁵². El propósito será la utilización torticera de las disposiciones legales para justificar desde el punto de vista formal, un despido carente de todo fundamento material. El comportamiento resulta, así pues, lesivo del derecho constitucional al trabajo y otros preceptos constitucionales, como los artículos 103 (prohibición del abuso del derecho) e inciso 3 del artículo 139 (observancia del debido proceso) de la Constitución; de allí que deba atribuirse a esta figura derechos restitutorios con el propósito de cautelar la plena vigencia de todos ellos.-

2. Ahora, la teoría del caso del actor se funda en que su despido es fraudulento, debido a que **se le habría imputado hechos inexistentes y falsos**, con la finalidad de extinguir la relación laboral, es decir la parte accionante alude en concreto al primero de los supuestos mencionados. Corresponde pasar a analizar el primero de los supuestos señalados. Mientras que la teoría del caso de la empresa demandada estriba en la **comisión de faltas graves**, lo cual no ha acreditado, adviértase que ni siquiera se han acreditado la existencia

⁵¹ STC N° 628-2001-AA/TC, STC N° 04090-2011-PA/TC, STC N° 01587-2011-AA/TC; STC N° 2339-2004-AA/TC, STC N° 1071-2003-AA/TC, STC N° 1074-2003-AA/TC.-

⁵² Nos proporciona un buen ejemplo de a qué tipo de actuaciones se aplica esta figura, la STC del 09-abril-2010 caso Carmen Añamuro Añamuro en los seguidos contra la Municipalidad de Chorrillos, en ella se ordena a la entidad demandada que reincorpore en su puesto de trabajo a una trabajadora de limpieza a la que se obligó a trasladarse a pie al lugar de la ejecución de las tareas, negándosele el transporte que el empleador solía proporcionarle, con el propósito de fotografiarla a su llegada e imputarle impuntualidad para proceder a su despido.

de los hechos; que se corrobora con la vaguedad e insuficiencia probatoria al cursársele al actor la carta de preaviso, carta de despido y al contestar la demanda.

3. Ahora, se ha acreditado la existencia de un despido fraudulento, el trabajador demandante ha logrado destruir la presunción de legitimidad, de la que gozaba la carta de despido que le cursara su empleadora ahora demandada; si bien en principio, lo dicho por el empleador se entienden como hechos reales y serios, sin embargo el demandante ha cumplido con su carga probatoria, conforme a la primera parte del artículo 23 de la NLPT, corresponderá a las partes probar sus afirmaciones que configuran su pretensión; por lo que en este caso la necesidad la había tenido el trabajador demandante, aquí el trabajador ha desplegado su actividad probatoria, con el fin de desvirtuar la presunción de legitimidad de la causa justa de extinción; que se corrobora de la aplicación de la **presunción del hecho lesivo alegado**, contenido en el **artículo 23. 5 de la NLPT** que en el presente caso opera a favor del actor, debido a que la demandada no ha aportado **elementos suficientes** para demostrar que existe **justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad**, como habría sido, entre otros, explicar probando, **los motivos para haber suspendido las vacaciones del actor lo cual permitió la notificación de la carta de preaviso**, tampoco haber ofrecido al presente proceso un informe técnico sobre las consecuencias del oleaje anómalo ocurrido entre agosto y setiembre del año 2013, en qué habría afectado a los servicios que brinda Sedalib S.A. en Buenos Aires Sur, debido a que el actor lo venía manifestado como argumento de defensa; tampoco un informe técnico indubitable del supuesto nivel de arena y sedimentos encontrada en la Cámara de Bombeo de Aguas Servidas en Buenos Aires Sur. La demandada es fundada debido a la presunción de inocencia de la que goza el actor; pero la conducta indebida de la demandada, en el caso de autos, se encuentra también se presume, entre otros, porque la demandada no ha justificado, como ya se ha anotado, **las necesidades del servicio para la suspensión de las vacaciones del actor** que se encontraban programadas para el mes de abril del año 2013 y así desvirtuar que la empleadora hubiera actuado de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales.- Más aún si en aplicación de la primera parte del artículo 197 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a los procesos laborales: *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada”*(cursiva y negreado agregados)”.-

4. Ahora, en el sexto considerando se ha determinado que el actor laboró al cese en un cargo de confianza en el nivel **D2**, asimismo que **no procede la reposición a un cargo de confianza**. Sin embargo, en el caso de autos, ha quedado acreditada la existencia de un despido fraudulento, vale decir la inexistencia de los hechos y faltas graves alegadas por la demandada la cual traía implícita la pérdida de la confianza al haberse imputado faltas graves; **por lo tanto también se determina la inexistencia de la pérdida de la confianza**, por ende sí corresponde la reposición del actor en el nivel **D2**⁵³,

⁵³ En caso de reponerse al actor en el nivel **P5** corresponderá se le abone la remuneración correspondiente al nivel ya alcanzado los aproximadamente siete (7) años de servicios al cese: **D2**; lo cual tiene como sustento normativo en los siguientes dispositivos legales: artículo 648, inciso 5 del CPC, 40, 42 y 47 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo

5. En cuanto a lo alegado por la demandada, con respecto que en el Ministerio Público se habría determinado no ha lugar a continuar y formalizar investigación contra los tres testigos en el proceso que le sigue el actor por **Falsa Declaración en Procedimiento Administrativo**, habiendo anexado durante la audiencia de juzgamiento las copias del Caso 2679-2013, que corren a folios 467-470 las cuales se pasan a admitir como medios probatorios extemporáneos, de conformidad con lo prescrito en el artículo 21 de la NLPT⁵⁴, en razón a que se trata de un documento expedido en fecha posterior (20-setiembre-2013) a la contestación de la demanda (efectuado en la audiencia de conciliación en fecha 06-setiembre-2013); al respecto, resulta que en nada abonan a la decisión a adoptar en el presente proceso laboral, donde - luego de la actuación de pruebas - se ha determinado la inexistencia de los hechos y faltas imputadas al actor, en aplicación de la presunción de inocencia, no desvirtuada por la demandada.-

DÉCIMO SEXTO: INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS POR LUCRO CESANTE.

Cabe indicar que la determinación de la producción de un perjuicio y la obligación de resarcimiento, requiere la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil⁵⁵:

1º) Respecto de la *Antijuricidad*, entendida como la conducta que contraviene una norma prohibitiva específica o todo el sistema jurídico, debemos señalar que concurre en el presente caso, como se ha determinado precedentemente (se ha señalado como un hecho no necesitado de actuación probatoria la existencia del despido y el considerando anterior se ha determinado la existencia de un despido fraudulento), la demandada procedió a

Nº856, artículo 42 de la Ley del Sistema Concursal, artículo 6 del Texto Único Ordenado del Código Tributario, Decreto Supremo número 135-99-EF y en la Ley Nº9463, que prohíbe la reducción de remuneraciones del trabajador, salvo que medie acuerdo con el empleador. Tal como ha resuelto la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en casos similares como el expediente Nº 5834-2010-0-1601-JR-LA-03, en los seguidos por doña Carmen del Rosario Motenegro Rojas con la Universidad Privada Antenor Orrego, sobre cese de hostilidades; en la sentencia de vista en sus considerandos décimo octavo en adelante ha señalado: "En nuestro sistema jurídico laboral, no existe norma aplicable al caso, que autorice al empleador, reducir remuneraciones alcanzadas por el trabajador de confianza (...) están implicados los artículos 1, 22, 23 y 24 de la Constitución Política del Estado que reconocen los derechos fundamentales a la dignidad de la persona humana, al trabajo, a una remuneración equitativa y suficiente que procure para el trabajador y su familia el bienestar material y espiritual, la prohibición de que, en el marco de la relación laboral se desconozca o rebaje la dignidad del trabajador y la prioridad de las remuneraciones del trabajador sobre cualquier otra obligación del empleador.(...) el ordenamiento jurídico laboral peruano, la jurisprudencia y la doctrina unánimemente apuntan a una protección reforzada de la remuneración en todos sus aspectos (...) iv) Protección a la familia del trabajador (carácter alimentario) estableciéndose la intangibilidad y la inefectibilidad de las remuneraciones."

⁵⁴ Artículo 21 NLPT.- Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

⁵⁵ La demanda de pago de una indemnización como consecuencia de la labor prestada a la entidad demandada, debe ubicarse dentro del ámbito de la *responsabilidad contractual*, por cuanto deriva de la relación contractual laboral que ha existido entre las partes, encontrándose ésta institución establecida en los artículos 1321º a 1332º del Código Civil, como quiera que en el Derecho del Trabajo no se cuenta con regulación específica sobre Responsabilidad Civil derivada de la inejecución de las obligaciones, existiendo sólo referencias a algunas materias propias del desarrollo o extinción de la relación laboral, es necesario recurrir a tales normas contenidas en el Código Civil en la medida que no sean incompatibles con los principios del Derecho del Trabajo (1), situación prevista por el artículo IX del Título Preliminar del propio Código Civil que establece que las disposiciones del indicado instrumento normativo se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza, por lo que en principio habría que recurrir al Título IX de la Sección Segunda del Libro VI del Código Civil en el que se regula la inejecución de las obligaciones.- si bien el Código Civil es una norma que regula aquellas relaciones jurídicas no contempladas en normas especiales; el derecho de trabajo es una disciplina, nacida en el ámbito del Derecho Civil, y desvinculada de la misma sólo parcialmente, pues siendo el Código Civil madre de todas las disciplinas en general, se acude a ella, cuando existen vacíos legales o no tipificados en una norma especial; que en ese sentido la especialidad laboral en materia de *inejecución de obligaciones* acude a la misma, como lo hemos precisado en el considerando anterior, pero por cuestiones sustantivas, más **no así procesales**, en cuyo caso se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil, sólo en casos que la ley adjetiva laboral no la contemple, pero la NLPT, no deja vacío, pues expresamente señala como se debe distribuir la carga de la prueba, en su artículo 23.3.c, 23.4.a, 23.4.b y 23.5 de la NLPT.-

despedir al demandante el 23-abril-2013 contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente, por lo tanto este elemento **debo señalar que concurre en el presente caso**, por el incumplimiento de la demandada de la norma constitucional: el artículo 2 de nuestra Constitución Política: Derechos fundamentales de la persona.-Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley; y el artículo 27º: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; es decir la empleada ha contravenido las normas constitucionales vigentes a la data de la relación laboral.

2º) Respecto del *Daño*, entendido como el detrimento o menoscabo a un interés jurídicamente tutelado por el ordenamiento legal, debemos señalar, respecto del *Lucro Cesante*, concebido como el no incremento del patrimonio de la parte actora o lo dejado de percibir por la conducta antijurídica, debemos señalar que concurre en el presente caso, por cuanto el actor ha dejado de percibir sus remuneraciones y demás derechos laborales⁵⁶. En ese orden de ideas, corresponde al juzgado fijar prudencialmente el monto por este concepto, en concordancia con el artículo 1332 del Código Civil que señala que “*Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa*”, en el presente caso no revierte dificultad en determinarse su monto, corresponde tomar como referencia la remuneración que percibía el demandante al despido, la cual se ha determinado en el sétimo considerando de la presente sentencia, asimismo los derechos que le correspondía percibir como son **Remuneraciones mensuales, Asignación Familiar, Movilidad, Alimentación, Bonificación Quinquenio, Gratificaciones Legales y Compensación por tiempo de servicios, deduciendo los periodos de inactividad no imputables a los justiciables.**

Este efecto jurídico tiene pleno sustento normativo en el artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por el D.S.Nº 003-97-TR, **precepto éste que resulta aplicable por analogía legis**, dado que los supuestos normativos son idénticos (despidos sancionados con su nulidad o invalidez, sea por la trasgresión de un derecho fundamental *específico* o *inespecífico* del trabajador o sea por la lesión del derecho al trabajo); **sin embargo, el despido fraudulento** o el incausado que son declarados en sede constitucional (ahora también en sede ordinaria, en virtud al numeral 2 del artículo 2 de la NLPT) **y que dan lugar a la nulidad del acto trasgresor** (despido) generando la reposición en el puesto de trabajo, **no tienen una consecuencia jurídica, razón por la cual, tratándose de similares hipótesis de incidencia de la norma es totalmente posible aplicar los mismos efectos jurídicos, básicamente el pago de la remuneraciones dejadas de percibir que, en rigor, es asimilable a un lucro cesante**, razón por la cual es factible de ser reclamada bien como remuneraciones devengadas o bien como indemnización, como en el presente caso.- Corresponde señalar además, que el derecho a percibir los conceptos demandados que han servido para cuantificar el monto del alegado daño por lucro cesante se han determinado en el **sétimo considerando**; proceden del artículo 24 de la Constitución

⁵⁶ Debiendo tenerse en cuenta que “*la doctrina lo conoce como reparación integral de los daños, en tal sentido, se satisface mediante el pago de una suma de dinero.. que debe tener un rasgo sencillamente referencial, especialmente si se trata de lucro cesante, pues es evidente que la suma reclamada podrá sufrir alteraciones en cuanto se estime suficiente para reparar el daño; siendo así, si bien en algunas circunstancias el monto por lucro cesante podría coincidir exactamente con lo dejado de percibir, sin embargo ello no significa que necesariamente sea así, pues el cálculo de la indemnización al respecto debe ser prudencial... ya que no se trata de cobro de remuneraciones dejadas de percibir, por lo que debe establecerse una cantidad líquida en la presente sentencia*”.

Política del Estado que garantiza a todo trabajador el derecho a percibir una remuneración justa, equitativa y suficiente derecho irrenunciable según el artículo 26.2 de la misma Carta Magna; para asignación familiar la Ley número 25129; para gratificaciones legales conforme a la Ley número 27735 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR y la Bonificación Extraordinaria Ley número 29351 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 007-2009-TR desde fiestas patrias del 2009 al cese, a razón del 9% de los reintegros de las gratificaciones legales; para la Compensación por Tiempo de Servicios conforme al Decreto Supremo número 001-97-TR.- Se determina la existencia de este daño (art. 23.3.c NLPT) en la suma de **S/. 116,508.54** conforme al **ANEXO** que forma parte de la presente sentencia. Sin perjuicio de los periodos que se devenguen con posterioridad al cálculo efectuado en la presente sentencia, hasta la reposición efectiva del trabajador, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia.

Cuantificación Indemnización daño por lucro cesante, periodo calculado 24-abril-2013 a 31-mayo-2014	
Reintegro Remuneraciones	96,557.05
Gratificaciones Legales	10,844.10
Bonificación Extraordinaria 9%	
Gratificaciones	708.09
Compensación Tiempo de Servicios	8,399.30
TOTAL	116,508.54

3º) Respecto de la *Relación de Causalidad*, entendida como la relación jurídica de causa a efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima, debemos señalar que concurre plenamente por cuanto ha quedado probado que la conducta antijurídica de la entidad demandada, al haber procedido al despido inconstitucional del actor, ha producido el daño invocado, en primer lugar, al encontrarse imposibilitado de percibir los ingresos mensuales como consecuencia del desempeño de las labores respectivas.

4º) Respecto del *Factor de Atribución*, debemos señalar que la valoración de los hechos permite determinar la presencia de *dolo*, definido como la voluntad del sujeto de causar el daño, por cuanto la entidad demandada, no obstante tener pleno conocimiento del marco normativo, principalmente el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, procedió a despedir en forma fraudulenta al actor, según se ha determinado en la presente sentencia.

5º) Por lo expuesto, queda plenamente determinada la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil y; por consiguiente, la existencia de obligación de resarcimiento del daño injustamente producido al actor (*lucro cesante*).

DÉCIMO SÉTIMO: PAGO DE INTERESES LEGALES Y HONORARIOS PROFESIONALES.-

1. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3º del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. Asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1º del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244º

del Código Civil.- En el presente caso al tratarse del pago de una indemnización de daños y perjuicios se efectuará a partir del emplazamiento con la demanda.

2. Por otro lado, el artículo 411º de dicho texto legal señala que “Son costos del proceso el **honorario del Abogado de la parte vencedora**, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; por *Honorarios Profesionales a favor del abogado O*, se determina la suma de **S/.7,000 por todo el proceso (incluyendo la medida cautelar de reposición provisional interpuesta) hasta la ejecución de la sentencia**; la suma de **S/. 500.00 a favor de la letrada R** por su participación en parte de la audiencia de juzgamiento; estos montos debido a la defensa efectuada por el abogado del actor que ha satisfecho el estándar básico de diligencia y preparación que exige el nuevo modelo procesal laboral, lo cual se extrae del escrito de demanda la misma que debió ser subsanada, escrito de medida cautelar, de su participación en la actuación de pruebas y sus alegatos finales en la audiencia de juzgamiento, conforme se verifica de su registro en audio y video; y el 5% de los costos para el Colegio de Abogados de La Libertad, es decir **S/. 375.00** nuevos soles.-

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con el artículo 31º de la NLPT, artículo 197 del Código Procesal Civil y artículos 138º y 143º de la Constitución Política del Estado; impartiendo justicia A NOMBRE DE LA NACIÓN, el **TERCER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO:**

FALLA: FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por **A**, contra la **B.**, sobre Reposición por Despido Fraudulento y otros, **ORDENO** que la referida entidad demandada proceda a **REPONER** al actor, dentro del quinto día, en su mismo cargo o en uno de similar nivel y categoría remunerativa que ostentaba al cese (**D2**). **PAGUE** la entidad demandada, a favor del demandante la suma de **CIENTO DIECISÉIS MIL QUINIENTOS OCHO Y 54/100 NUEVOS SOLES (S/. 116,508.54)**, por Indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante, cuantificado por las remuneraciones dejadas de percibir liquidado del 24-abril-2013 al 31-mayo-2014, gratificaciones legales de 24-abril-2013 al 31-diciembre-2013 y compensación por tiempo de servicios por el periodo 24-abril-2013 al 30-abril-2014.- Líquidense en ejecución de sentencia los periodos que se devenguen desde el día siguiente a la liquidación efectuada en la presente sentencia hasta la reposición efectiva del actor, debiéndose deducir los periodos de inactividad procesal; a efectos del pago de dicho derecho, se tendrá en consideración la Escala Remunerativa e incrementos en la entidad demandada que se encuentren vigentes en los periodos a liquidar. Se **DISPONE** que la entidad emplazada tenga en cuenta la condición de trabajador del actor, por el periodo que permanezca despedido: desde el 24-abril-2013 hasta su efectiva reposición.- Se fijan los Honorarios Profesionales a favor del letrado Oscar Ayala Ledesma en la suma de **S/. 7,000.00** nuevos soles y **S/. 500.00** nuevos soles a favor de la letrada Rosa Nila Ledesma Alcántara; la suma de **S/. 375.00** a favor del Colegio de Abogados de La Libertad.- **Fundada**

la cuestión probatoria de tacha de testigos, deducida por el actor, conforme se ha resuelto en el quinto considerando de la presente sentencia.- **INCORPÓRESE** como medios probatorios de oficio las declaraciones de los testigos *E, F y G*, rendidas en la audiencia de juzgamiento; y como medio probatorio extemporáneo de la demandada las documentales consistentes en copias del Caso N° 2679-2013 (que corren a folios 467-470).- **Sin objeto** pronunciarse sobre la pretensión nulidad de despido y la subordinada pago de Indemnización por despido arbitrario; al haberse amparado la pretensión reposición por despido fraudulento.- Más el pago intereses legales. Sin costas, sin multa.- Consentida que sea la presente sentencia, procédase a su cumplimiento y posteriormente archívese en el modo y forma de ley. - **NOTIFÍQUESE.** -

ANEXO DE LA SENTENCIA EXPEDIENTE N° 2576-2013-0-1601-JR-LA-03

Periodos completos a liquidar:	
Fecha de inicio	24-abril-2013
Fecha final	31-mayo-2014

DIAS INACTIVIDAD LABORAL		
Fecha	Motivo	Número de días de inactividad Procesal
29-mayo-2013	Paro	1
26-junio-2013	Paro	1
02 a 05-julio-2013	Huelga	4
05-agosto-2013	Día del Juez	1
TOTAL		7

Fecha	Motivo	Número de días de inactividad procesal
02/01/2014	Apertura año judicial	1
22 Y 23.01.2014	Paro	2
25.03.14 al 31.03.14	Huelga	5
01.04.14 al 30.04.14	Huelga	20
02.05.14 al 09.05.14	Huelga	6
TOTAL		34

REINTEGRO REMUNERACIONES								
Fecha	Remuneración Básica	Asignación Familiar	Movilidad	Alimentación	Bonificación Quinquenio	TOTAL	Días inactividad procesal	Sub Totales
24 al 30 abr-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33		1,898.59 (por 7 días)
may-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33	1	7,829.35
jun-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33	1	7,829.35
jul-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33	4	7,019.42
ago-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33	1	7,829.35
sep-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33		8,099.33
oct-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33		8,099.33
nov-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33		8,099.33
dic-13	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33		8,099.33
ene-14	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33	3	7,289.40
feb-14	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33		8,099.33
mar-14	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33	5	6,749.44
abr-14	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33	20	2,699.78
may-14	6,677.00	75.00	104.00	182.00	1,061.33	8,099.33	6	6,479.46
Total								96,557.05

GRATIFICACIONES LEGALES. Por razones de orden se liquidan periodos completos.

Periodo	Gratificaciones	Bonificación Extraordinaria 9% de Gratificaciones
FFPP 2013	2,969.75	267.28
Navidad 13	7,874.35	708.69
TOTAL	10,844.10	708.69

Compensación por Tiempo de Servicios. Por razones de orden se liquidan periodos completos.

Periodo	Promedio de Remuneraciones: noviembre 2012-abril 2013, mayo-octubre 2013 y noviembre 2013-abril 2014	1/6 Gratificaciones de navidad 2012, fiestas patrias y navidad 2013	Remuneración Computable	Sub Totales
24 al 30 abr-2013 (07 días)	8099.33	1349.88	9449.21	183.73
May 13 - Oct 13	7784.36	494.96	8279.32	4139.66
Nov 13 - Abr 14	6839.43	1312.39	8151.83	4075.91
TOTAL				8399.30

EXPEDIENTE N° : 02576-2013-0-1601-JR-LA-03
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : REPOSICION

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE.-

Trujillo, once de marzo de dos mil quince.-

VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, con dos legajos de anexos que corren acompañados, expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

II. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

La parte demandada apela la **Sentencia (Resolución número CINCO)**, de fecha 16 de junio de 2014, obrante de folios 478 a 511, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A, contra B, sobre reposición por despido fraudulento y otros, ORDENO que la referida entidad demandada proceda a REPONER al actor, dentro del quinto día, en su mismo cargo o en uno de similar nivel y categoría remunerativa que ostentaba al cese (D2). PAGUE la entidad demandada, a favor del demandante la suma de S/.116,508.54 (CIENTO DIECISEIS MIL QUINIENTOS OCHO Y 54/100 NUEVOS SOLES), por indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, cuantificado por las remuneraciones dejadas de percibir liquidado del 24 de abril de 2013 al 31 de mayo de 2014, gratificaciones legales de 24 de abril de 2013 al 31 de diciembre de 2013 y compensación por tiempo de servicios por el periodo 24 de abril de 2013 al 30 de abril de 2014.- Liquidense en ejecución de sentencia los periodos que se devenguen desde el día siguiente a la liquidación efectuada en la presente sentencia hasta la reposición efectiva del actor, debiéndose deducir los periodos de inactividad procesal; a efectos del pago de dicho derecho, se tendrá en consideración la Escala Remunerativa e incrementos en la entidad demandada que se encuentren vigentes en los periodos a liquidar. Se DISPONE que la entidad emplazada tenga en cuenta la condición de trabajador del actor, por el periodo que permanezca despedido: desde el 24 de abril de 2013 hasta su efectiva reposición.- Se fijan los honorarios profesionales a favor del letrado O en la suma de S/.7,000.00 nuevos soles y S/.500.00 nuevos soles a favor de la Letrada R, la suma de S/.375.00 a favor del Colegio de Abogados de La Libertad.- Fundada la cuestión probatoria de la tacha de testigos deducida por el actor, conforme se ha resuelto en el quinto considerando de la presente sentencia.- Incorpórese como medios probatorios de oficio las declaraciones de los testigos E, F y G, rendidas en la audiencia de juzgamiento; y como medio probatorio extemporáneo de la demandada las documentales consistentes en copias del caso número 2679-2013 (que corre a folios 467-470).- Sin objeto pronunciarse sobre la pretensión de nulidad de despido y la subordinada pago de indemnización por despido arbitrario; al haberse amparado la pretensión reposición por despido fraudulento.- Mas el pago de intereses legales.- Sin costas, sin multa. **Fundamenta su recurso de fojas 517 a 541**, solicitando la nulidad o revocatoria de la recurrida, argumentando lo siguiente:

- w) Que, **sobre la tacha de testigos**, a pesar de que las declaraciones testimoniales ofrecidas en su contestación de demanda fueron incorporadas de oficio por la A quo, señala que de manera preliminar la A quo ya ha descalificado –al resolver la tacha- a los testigos como imparciales por el hecho de haber sido denunciados en un proceso penal o ser trabajadores de la empresa demandada, siendo la incorporación de dichas

testimoniales como medios de prueba de oficio carente de relevancia pues al resolver la tacha ha estado predeterminada a no tomar en consideración como relevantes e incluso como falsas las declaraciones vertidas por los referidos testigos.

- x) Que, la A quo ha sostenido que el interés de los testigos no es con el proceso de nulidad de despido, sino con la investigación donde el demandante ha denunciado a los testigos, incurriendo en error al considerar la investigación fiscal como proceso.
- y) Que, la A quo se equivoca al sostener que la finalidad de los testigos es indirecta argumentando que los mismos hechos por los cuales ha declarado el demandado son los que se ventilaban en el proceso penal, pues de declarar la falsedad de las testimoniales en el proceso laboral podría acarrear su condena penal, siendo graves dichas afirmaciones, perdiéndose de vista la figura de la tacha contra testigos, y por el contrario, ha orientado sus argumentos a pretender justificar una decisión a todas luces errada, que lleva a sostener que la motivación de la recurrida es aparente y alejada de la realidad.
- z) Que, **sobre el despido**, no es posible determinar una relación de causa efecto entre imposibilidad de probar la falta grave con el despido fraudulento, pues dicha figura requiere el cumplimiento de determinados requisitos que en el presente caso no se ha verificado.
- aa) Que, no se ha tomado en cuenta las testimoniales sobre hechos que se han presenciado de manera directa e indirecta, pues señala específicamente respecto a la declaración del señor F sobre la comunicación telefónica del demandante a su persona para el vertido de residuos dentro del buzón, asimismo, la declaración del señor E sobre la orden del conductor del cisterna quien le indico que el Sub Gerente de aguas servidas había ordenado tal vertimiento.
- bb) Que, a pesar de que el señor F no precisó cuando tomó conocimiento del Memorando número 024-2012-SEDALIB S.A.-72000-SGAS, la juzgadora asume que tal conocimiento lo realizó antes de haber declarado ante la comisión disciplinaria, debiendo entenderse que dicho conocimiento se produjo al final de cómo se puede cotejar con la versión del abogado de la parte demandante.
- cc) Que, sobre las declaraciones del señor G, señala que este corrobora que es obligación de los operadores de pozo anotar todos los acontecimientos importantes en el cuaderno de ocurrencias, asimismo, corrobora que el cuaderno de ocurrencias fueron mandados llevar por el demandante con sus dependientes, lo cual ha quedado acreditado, corroborando así que el señor Erasmo fue quien compró el cuaderno, sobre las descargas el mismo abogado del demandante corrobora la existencia de las mismas, al sostener que convienen en que se realizaron entre 3 y 5 veces, siendo que el testigo de manera categórica sostiene que fue el ingeniero Alfaro quien de manera personal, directa e inmediata le indicó que vendrían a realizar descargas del Buzón del AEBAR Buenos Aires Sur, y que si quería podía anotarlo en el cuaderno de ocurrencias, ante lo cual procedió a anotarlo.
- dd) Que, en la audiencia de juzgamiento se ha corroborado con las propias declaraciones del demandante que no solicitó la reparación de cámara de rejillas pese a que el mismo reconoce estuvo malograda, lo cual pretende subsanarlo con un requerimiento.
- ee) Que, **sobre la causa justa de despido**, mediante resolución número 068-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG, se conforma una Comisión de Procesos Disciplinarios que se encarge de investigar responsabilidades, si la hubieren con relación a las irregularidades ocurridas en la Cámara de Buenos Aires Sur, puestas a conocimiento de su representada mediante informe número 20-2013-SEDALIB S.A.-70000.GOM, esta comisión luego de realizar sus investigaciones emitió el Informe número 001-2013-SEDALIB S.A.-COMISION DE PROCESOS DISCIPLINARIOS/RESOLUCIÓN número 068-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG; en el cual se detallan las irregularidades

encontradas, y mediante carta número 62-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG, de fecha 01 de abril de 2013, se comunicó al demandante mediante su preaviso de despido o carta de imputación de cargos, la misma que fue recepcionada el mismo 01 de abril de 2013 de manera personal; en la que se le imputa la comisión de falta grave de incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; y, el daño intencional a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.

- ff) Que, mediante carta notarial de fecha 12 de abril de 2013 el demandante formula sus descargos correspondientes, negando las imputaciones expuestas en la carta de preaviso de despido y mostrando diferentes informes, en los que se requirió el mantenimiento de las cámaras y buzones de Buenos Aires Sur, pero fundamentalmente lo hizo para las ubicadas en la calle Colón, que no están relacionadas con el hecho investigado, sobre su autorización para que un camión cisterna vierta desechos en la cámara que se investigó solamente se limitó a negar.
- gg) Que, luego de ello, mediante carta número 79-2013-SEDALIB S.A.-40000-GG de fecha 19 de abril de 2013 recepcionada el 22 de abril de 2013 se comunicó al demandante, su despido.
- hh) Que, se ha logrado demostrar que el demandante incurrió en faltas graves de incumplimiento de sus obligaciones laborales y daño intencional a los equipos de B., pues se encontraba dentro de sus responsabilidades de programar y ejecutar las actividades de mantenimiento de las instalaciones que estuvieron programadas anualmente de acuerdo a las previsiones normales de la empresa, habiéndose realizado el último mantenimiento en mayo del año 2012, siendo este supervisado por el demandante, quien le dio la conformidad correspondiente; no obstante, de un lado la previsión anula y la conformidad, tan solo transcurrieron ocho meses (dos tercios de lo previsto) para que la cámara colapse y cause perjuicios patrimoniales y extrapatrimoniales tanto en la empresa como a los vecinos de la referida cámara.
- ii) Que, el demandante también autorizó de manera ilegítima el vertimiento de desechos de un camión cisterna en el buzón de la cámara de aguas servidas de Buenos Aires Sur, hechos que se corroboran con las versiones de los operadores de dicha cámara, así como con los cuadernos de ocurrencias, donde se plasmaban todas las ocurrencias de la cámara y por ello se plasmó la orden y el desecho.
- jj) Que, las faltas imputadas al demandante no han sido las únicas que se han tenido en cuenta, sino que, también conforma a los prescrito en el artículo 33 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se ha tenido en consideración las anteriores faltas cometidas por el actor, lo cual evidencia la reiterancia en el incumplimiento de sus obligaciones laborales.
- kk) Que, **sobre el daño causado a la empresa** por la autorización del vertido de desechos en el buzón se ha agraviado a la empresa demandada, no solamente con lo que ha dejado de percibir la retribución de los usuarios de acuerdo al sistema de tarifas, sino también con los costos de reparación de los equipos de la cámara, reparación por los daños causados a los vecinos; y, el agravio extrapatrimonial a la imagen de la demandada. Además de ello, el demandante en ningún momento informó sobre las necesidades específicas de mantenimiento, como si lo hizo en otros lugares, sino que se limitó a generalizar todos los buzones de Buenos Aires Sur y Vista Alegre, sobre todos los cercanos a la playa evidenciando su falta grave.
- ll) Que, el daño intencional a las instalaciones y equipos de la cámara de Buenos Aires Sur, se prueba con las capacidades y cargo ostentado por el demandante, quien a sabiendas de que B realiza un cobro por el vertido de desechos, y que estos podrían causar daños a la cámara autorizo su vertido, hecho que generó el colapso de la cámara.

- mm) Que, **sobre el despido fraudulento**, la A quo ha señalado incorrectamente que la demandada no ha cumplido con su carga probatoria, pues al demandante se le ha imputado el hecho de que durante la vigencia del vínculo laboral, se han detectado deficiencias de funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS-cámara de bombeo de aguas servidas) Buenos Aires Sur, debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara, que exigía mayor demanda de corriente eléctrica con riesgo de colapso del motor y la bomba, situación que obligó a interrumpir los servicios de agua potable y recolección de desagües para desmontaje y reparación de equipo, por varias horas del día 21 de enero de 2013, con la agravante que en los cuadernos de ocurrencias de la EBAR aparecen anotaciones que desde el 05 de setiembre de 2012 se venían realizando descargas de aguas residuales en el buzón previo al ingreso de EBAR con un camión cisterna de propiedad de terceros.
- nn) Que, en audiencia de juzgamiento quedó demostrado dos hechos relevantes por haber sido aceptados por el demandante; el primero está relacionado al hecho de que pese a que el oleaje anómalo empezó en mayo de 2012 lo cual dejaba al descubierto las tuberías de desagüe, originando que los sedimentos ingresaran por dicha tubería; no obstante ello, recién en el mes de agosto del mismo año recién solicita apoyo para atender esta emergencia; y, el segundo está referido a la aceptación del demandante tanto en la declaración ante la comisión de procesos disciplinarios como en su declaración en audiencia de juzgamiento del hecho que sabiendo que la cámara de rejillas se encontraba malograda, el demandante no solicitó de manera expresa su reparación a pesar de que el mismo ha indicado la importancia de esta cámara de rejillas para evitar que a la cámara ingresen sedimentos sólidos, los cuales fueron precisamente encontrados al momento de su paralización por no haber sido filtrados.
- oo) Que, la A quo en el punto 1 del décimo considerando de la recurrida señala que, no se habría probado la existencia de elevado nivel de arena y sedimentos de la cámara, lo cual habría sido cuestionado por el demandante; sin embargo, señala que en el punto 2 de los descargos, el demandante acepta expresamente que si hubo tal elevado arenamiento, discrepancia que la juzgadora no ha tomado en cuenta, habiéndose presentado tal información, la cual está representada por el informe número 007-2013-B.-70100-DMEM elevado por el jefe de División de Mantenimiento Electromecánico al Gerente de Operaciones y Mantenimiento donde incluso se adjuntan distintas fotografías que originó el Informe número 001-2013-B.-72000-SGAS, adjuntados al demandante en la carta de preaviso de despido.
- pp) Que, asimismo, se ha probado que el demandante formó parte de la comisión de la selección para la contratación de una empresa que realizara la limpieza del EBAR tantas veces referido, que le dió la conformidad, y pese a ello, desde el mes de agosto empezó a fallar la referida cámara de aguas servidas, es decir, tres meses después de haber brindado la conformidad de la obra de limpieza que debía durar un año en promedio, probándose también la paralización del funcionamiento de dicha cámara.
- qq) Que, **sobre la reposición en el empleo solicitada por el demandante**, señala que se debe tener claro que el actor al momento de producirse su despido ostentaba un cargo de confianza, al que se le asignó un nivel remunerativo D2 desde el 13 de enero de 2005 mediante memorando número 011-2005-B 40000-GG/AD, en el que se le encarga el puesto de Subgerente de Negocios Alternativo, siendo su puesto anterior el de Laboratorista-Dosificación del Subsistema de Recolección y Plantas de Tratamiento de Aguas Servidas con el nivel remunerativo P5, encargado al demandante mediante Memorando número 438-2003-B- 0800-ORH, siendo que el mismo demandante ha reconocido su cargo de confianza.

rr) Que, **sobre la indemnización por daños y perjuicios**, la demandada sancionó al demandante en ejercicio legítimo de sus facultades disciplinarias por faltas graves cometidas y probadas en este proceso, por lo que no ha existido dolo ni culpa en su conducta; no existiendo lucro cesante puesto que el mismo demandante refirió que desde su despido ha desarrollado actividades por las cuales ha percibido ingresos.

II. CONSIDERANDOS:

PRIMERO.- Que, este Colegiado en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370° del Código Procesal Civil –en adelante CPC-, según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia, sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema, siendo esto así este Colegiado sólo absolverá los extremos impugnados vertidos por la parte demandada –B.-, conforme ha quedado precisado *ut supra*.

SEGUNDO.- Que, **en cuanto a los fundamentos de la apelación relativos a la tacha formulada por la parte demandante en audiencia de juzgamiento (minuto 01:05:21)** contra los tres testigos presentados por la demandada (señores E, F Y G) por mantener vínculo de subordinación con la demandada, y la existencia de interés directo en la posibilidad de su manifestación ser presentada como medio probatorio en el proceso penal aduciendo que se ha tomado como verdadero su dicho, sustentando legalmente (**minuto 01:08:53** según registro en audio y video en el Sistema Integrado de Justicia - SIJ) dicha cuestión probatoria en el inciso 4 del artículo 229 del CPC de aplicación supletoria; por su parte la jueza del grado en la quinta considerativa de la recurrida, ampara dicha cuestión probatoria bajo los siguientes argumentos: *i) la declaración vertida por ellos no se encontraría libre de toda influencia patronal por la condición de dependencia laboral con la demandada, y ii) el proceso penal entre los tres (03) testigos y el demandante no es un hecho ajeno e independiente del presente proceso y es obvio que las testimoniales ofrecidas por la demandada, deberán tratar sobre los mismos hechos ventilados en el proceso penal; que de declarar los tres (03) testigos en el presente proceso laboral sobre su falsedad, podrían ser ofrecidas estas testimoniales en el proceso penal, con la posibilidad de sufrir una condena penal, lo cual los descalifica como testigos imparciales.* Al respecto, debemos señalar que la decisión de la juzgadora de estimar la cuestión probatoria de tacha contra los testigos resulta errada toda vez que, en principio, si se pretendía restarle eficacia probatoria a la declaración de los testigos por la existencia de influencia patronal, o sea, que están yendo a declarar influenciados por su empleador por el sólo hecho de estar sujetos a la existencia de un contrato de trabajo (subordinación), no resulta un argumento suficiente para enervar una declaración testimonial en el ámbito laboral ya que de ser así, se tendría que excluir toda posibilidad de declaraciones de trabajadores o ex trabajadores, y en todo caso si lo que la parte que propone la cuestión probatoria era desacreditar al testigo, esto debe producirse bajo el control del Juez durante la audiencia de juzgamiento y con motivo de las declaraciones de los testigos, máxime si de la revisión de la referida audiencia no se aprecia que los trabajadores declarantes (testigos) asistan a declarar obligados por el poder de dirección del empleador o que tengan interés en el resultado del proceso, antes bien se nota que su participación ha sido realizada de manera libre y espontánea. Se itera, una aseveración

en contrario implicaría que ningún empleador podría llevar a una audiencia de juzgamiento a sus trabajadores para que declaren como testigos porque se concluiría, prima facie, que por el solo hecho de ser trabajadores se encuentran obligados a ir a declarar a favor de su empleador, lo cual es errado, si se quiere evidenciar imparcialidad en la declaración tiene que alegarse y acreditarse circunstancias especiales que hagan creíble la versión que los trabajadores testigos van a rendir su declaración a favor de su empleador y faltando a la verdad. La juez de primera instancia en realidad asume esta posición pues en su considerativa duodécima, a pesar de amparar la tacha, termina valorando las declaraciones de los trabajadores que han rendido su testimonial. Ahora bien, en el presente proceso no se ha restado eficacia probatoria a los testigos, antes bien no sólo se han actuado la declaración de los mismos sino que incluso la juzgadora de primera instancia los ha tenido en cuenta para resolver la presente litis. Asimismo, resulta ser errada la alegación de interés de los testigos en el resultado del proceso por el hecho de haber sido denunciados penalmente por parte del demandante debido a que la investigación penal instaurada contra ellos tiene un objeto distinto al presente proceso laboral, por cuanto en el primero se alega la existencia del delito de falsedad genérica y en el presente proceso laboral la denuncia de la existencia de un despido inconstitucional; en todo caso se evidencia que la denuncia penal formulada en contra de los testigos, al margen de su connotación penal, tiene por finalidad restar veracidad a los hechos, manifestaciones o declaraciones de los referidos testigos, lo que incide no en la imposibilidad de que declaren en el presente proceso sino en la valoración por el Juzgador de sus declaraciones, lo que por cierto no impide de ninguna forma sus declaraciones en este proceso; en tal sentido, se revoca este extremo de la recurrida, declarándose en esta instancia infundada la tacha formulada por la parte demandante, esencialmente, porque no se ha acreditado que los testigos tengan interés, directo o indirecto, en el resultado en el presente proceso, por lo cual debe valorarse sus declaraciones para resolver la presente controversia.

TERCERO.- Que, ***en lo que respecta a los fundamentos de la apelación, en lo relativo a supuestos fácticos que configuran el despido fraudulento***, debe tenerse en consideración que el Tribunal Constitucional ha establecido en su jurisprudencia supuestos que configuran el despido fraudulento; así tenemos que en la Sentencia de fecha 13 de marzo de 2003, recaída en el Expediente número 976-2001-AA/TC, (Caso H), en el fundamento 15.b), se señala lo siguiente:

“Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

*Se despide al trabajador **con ánimo perverso y auspiciado por el engaño**, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede **cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente**, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); **o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas"**.*

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de 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. (lo resaltado en negritas y subrayado es nuestro).

En esta sentencia, **al señalar el Tribunal Constitucional que se configura un despido fraudulento cuando el empleador despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, estableció determinados supuestos fácticos que permitirían identificar si el despido se produjo con ánimo perverso y con engaño, siendo uno de ellos que se alegue que el trabajador habría incurrido en falta grave que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, pero sobre la base de atribuirle hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; es decir, se entiende por ánimo perverso y auspiciado por el engaño al comportamiento del empleador que es contrario a la verdad y al respeto de la buena fe laboral, siendo evidente que generar un procedimiento de despido sobre la base de hechos inexistentes, falsos o imaginarios demuestra la presencia de un ánimo perverso y de engaño. Es evidente que se apunta a un objetivo común: *cerrar la puerta* a que se burle la prohibición constitucional del *despido incausado*, recurriéndose a tretas, andamiajes o *ardides*, amparadas en la imputación formal de hechos constitutivos de causa justa de despido.**

CUARTO.- Que, en el ámbito de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en relación al supuesto de despido fraudulento de **“Imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios”**; lo encontramos en el caso J con T., en el expediente número 1001-2001-AA/TC, sentencia expedida el 22 de Agosto de 2002, donde se interpone la acción de amparo para que se deje sin efecto la carta notarial cursada por la demandada, mediante la cual se efectúa el despido del trabajador imputándosele haber *sobrevalorado* el monto correspondiente a una factura por concepto de alojamiento, a raíz de una comunicación dirigida por el “Hostal Latino” a la demandada. Dado que la demandada no presentó al proceso la indicada comunicación, a entender del Tribunal, legitimadora de la investigación previa y posteriormente del despido, consideró que **“si no existe certeza plena respecto de los hechos imputados al recurrente, mal puede la empresa demandada atribuirle la comisión de falta grave tanto más cuanto que la comprobación de las mismas requeriría de un proceso adecuado donde puedan actuarse todas las pruebas del caso, y no el procedimiento evidentemente sumarísimo al que ha sido sometido (...)”**. Sigue afirmando líneas más adelante que: **“si no existe acreditación plena de los hechos atribuidos al demandante, carece de todo sustento haberle aplicado la sanción más drástica (...)” (el subrayado es nuestro)**.

QUINTO.- Que, es notorio que lo que el Supremo Intérprete ha hecho al enunciar el significado del *despido fraudulento*, es instituir un *molde* casuístico con *generalidad y abstracción* similares a las de una norma jurídica -característica que, *mutatis mutandis* posee la doctrina jurisprudencial que comentamos-; siendo esto así, la labor judicial de discernir en un proceso en concreto un supuesto de despido fraudulento, supondrá realizar un juicio de subsunción, en el cual, la premisa mayor pasa a ser el supuesto de despido fraudulento alegado en la demanda (doctrina jurisprudencial constitucional vinculante), al cual se deberá subsumir los hechos probados por las partes, de cuyo proceso lógico dependerá el amparo o desestimación de la pretensión. Queda así definido que el despido fraudulento procura nulificar la conducta del empleador orientada a forzar un despido incausado construyendo un *andamiaje formal* para esconder su verdadera intención, imputando situaciones totalmente contrarias a la realidad y con el único propósito de aparentar una causa que en realidad no existe, con el propósito de usarlo de pretexto para la resolución arbitraria del contrato de trabajo.

SEXTO.- Que, por esta razón, el análisis de la *causa petendi* de un proceso de despido fraudulento no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con

todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la lesión al principio de buena fe contractual así como los elementos objetivos de la falta legalmente prevista, ello debido precisamente a los supuestos de hecho configurativos del despido fraudulento, todos los cuales están dirigidos a sancionar conductas ilegítimas del empleador –por inconstitucionales- en el ejercicio de sus poderes disciplinarios, sin que exista una causa **real, verdadera, subsistiendo en el fondo el ánimo de perpetrar una resolución del contrato de trabajo, invocando una situación fáctica o jurídica aparente.**

SÉPTIMO.- Que, lo dicho no implica que en el presente caso resulte totalmente irrelevante el análisis de las imputaciones de falta grave; serán relevantes en la medida que satisfagan el objeto principal de la controversia, definir si hay o no un despido fraudulento. Si el resultado de tal análisis es negativo, corresponde hacer un análisis del despido causal, en la medida que se reclama como pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

OCTAVO.- Que, en este sentido, de la verificación de la sentencia venida en grado se aprecia que la A quo ha sustentado su fallo identificando los supuestos que a su criterio permiten identificar un despido fraudulento, así ha considerado lo siguiente: ***i) Que, ni siquiera se han acreditado la existencia de los hechos, que se corrobora con la vaguedad e insuficiencia probatoria al cursársele al actor la carta de preaviso, carta de despido y al contestar la demanda, ii) El trabajador demandante ha logrado destruir la presunción de legitimidad, de la que gozaba la carta de despido que le cursa su empleadora, ahora demandada, iii) La demandada no ha logrado aportar elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, como habría sido, entre otros, explicar probando, los motivos para haber suspendido las vacaciones del actor lo cual permitió la notificación de la carta de preaviso, iv) Que, tampoco ha ofrecido al presente proceso un informe técnico sobre las consecuencias del oleaje anómalo ocurrido entre agosto y setiembre del año 2013, en que habría afectado a los servicios que brinda B. en Buenos Aires Sur, v) Tampoco un informe técnico indubitable del supuesto nivel de arena y sedimentos encontrada en la Cámara de Bombeo de Aguas Servidas en Buenos Aires Sur.*** Es decir la A quo, concluye que se ha configurado un despido fraudulento del actor al haberse formado convicción sobre la falsedad de las imputaciones efectuadas al demandante en la carta de despido, en razón a que se establece la insuficiencia probatoria, la falta de legitimidad de la carta de despido, no existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, no se ha ofrecido un informe técnico sobre las consecuencias del oleaje anómalo; y, un informe técnico del supuesto nivel de arena y sedimentos encontradas en la cámara de bombeo de aguas servidas en Buenos Aires Sur.

NOVENO.- Que, es de advertir que la A quo incurre en error al concluir en el despido fraudulento del actor sobre premisas que responden a un análisis de un despido arbitrario en la medida que se ha valorado la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas; y, la necesidad o exigencia de informes técnicos para demostrar la implicancia del incumplimiento de sus funciones del actor en el nivel de arena y sedimentos, pues correctamente la conclusión de un despido fraudulento debe derivar de un análisis de la existencia o no de los hechos alegados con el objeto de aparentar una justificación del despido del demandante, situación que no ha ocurrido en el caso de autos, sin perjuicio de lo advertido precedentemente se procederá a analizar si en este caso ha ocurrido o no un despido fraudulento pero desde la perspectiva de su real objeto de análisis, supuestos que han sido precisados en la considerativa de la presente resolución de vista.

DÉCIMO.- Que, de la lectura de escrito de precisión de demanda, específicamente a folios 404, se aprecia que el demandante postula que los hechos imputados son falsos o inexistentes, los mismos que consisten en: a) no existió un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara que han originado deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur; y, b) no autorizó las descargas de aguas residuales dentro de un buzón previo a la referida cámara por parte de terceros. Sobre la existencia de un despido fraudulento por la supuesta imputación de hechos falsos o inexistentes se concluye que la decisión de primera instancia de amparar el citado despido debe revocarse porque, esencialmente, los hechos descritos como inexistente se han logrado acreditar en el presente proceso su existencia, esto es, que no son falsos o inexistentes como refiere el actor.

UNDÉCIMO.- Así las cosas, tenemos que la existencia de la primera alegación se ha logrado acreditar por la propia declaración asimilada del actor, conforme al artículo 221⁵⁷ CPC, en el presente proceso debido a que si bien el demandante alega que es un hecho falso que haya un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara y que esto haya originado deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur; sin embargo, de su propio escrito de precisión de demanda (folios 410) refiere que la cámara de Aguas Servidas de Buenos Aires Sur tenía un elevado nivel de arenación como consecuencia al oleaje anómalo que arrastró varios tramos de tubería de desagüe y colectores, conforme se aprecia cuando refiere: **“OBVIAMENTE como se puede corroborar de todas las cámaras de bombeo que tiene a su cargo la empresa, la única que tenía un supuesto elevado nivel de arena , SE DEBE EXCLUSIVAMENTE al oleaje anómalo que arrastró varios tramos de tubería de desagüe y colectores arenando todas las tuberías de desagüe de Buenos Aires Sur, que claro está dicha arena legaba hasta la Cámara de Aguas Servidas de buenos Aires Sur”**, esta aseveración lo ratifica en los alegatos orales (minuto 18:00 al minuto 18:36) de la audiencia de juzgamiento, incluso refiere que presenta un informe número 37-2012- SEDALIB S.A.-72000-SGAS, de fecha 04 de julio de 2012, dirigida al gerente de operaciones y mantenimiento y a la Gerencia General en donde precisa que debido a fuerte oleaje de la zona centro de Buenos Aires, 01 buzón de alcantarillado y aproximadamente 60 metros lineales de colector han colapsado (ver folios 410). Esta aseveración implica que el hecho imputado referido a la existencia de un elevado nivel de arenamiento ha sido acreditado, por lo cual el hecho descrito si ha existido porque así se acredita de la propia declaración del actor, lo cual permite concluir que no ha existido un despido fraudulento por la imputación de hechos inexistentes. La relación de causalidad entre la existencia del elevado nivel de arenamiento que habría originado deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur, será analizado posteriormente lo resaltante hasta aquí es que se ha logrado acreditar la existencia del elevado nivel de arenamiento que el actor sostiene erradamente es falso.

DUODÉCIMO.- Que, en cuanto a la alegación que es un hecho falso o inexistente que se autorizó las descargas de aguas residuales dentro de un buzón previo a la referida

⁵⁷ El artículo 221 del Código Procesal prescribe que: *“ Las afirmaciones contenidas en actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaración de éstas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecte de manera directa ”*

cámara por parte de terceros, se concluye que debe desestimarse en tanto se ha logrado acreditar que el actor sí ha autorizado descargar residuos sólidos por parte de terceros en el buzón previo a la Cámara de Buenos Aires Sur con los cuadernos de ocurrencias presentados por la parte demandada (obrante a folios 420-423 del Tomo I de los anexos de la contestación de demanda, que no han sido objeto de tacha) y que aparecen adjuntas al informe número 001-2013-SEDALIB S.A.-72000-SGAS (folios 418 del Tomo I de los anexos de los citados anexos), en los cuales aparecen anotaciones de dos testigos ofrecidos por la parte demandada, esto son los señores Ángeles Martínez Cachay, Nelson Galliani Ávila, del descargo de aguas negras de un cisterna de placa ZD 5952 por orden del Ingeniero Alfaro Jiménez en un buzón de la entrada de la cámara de Buenos Aires Sur, inclusive apareciendo en algunas de las copias del cuaderno de ocurrencias (420-422 del Tomo I del anexo referido) más de una descarga por parte de dicho cisterna en un solo turno. Esta verificación permite concluir que el hecho alegado como inexistente o falso por el actor referido a que no autorizado descargar residuos sólidos por parte de terceros en el buzón previo a la Cámara de Buenos Aires Sur si ha ocurrido porque se encuentra acreditado con las referidas documentales.

DECIMOTERCERO.- Que, en este orden de ideas, debe revocarse la decisión de la juez de la causa de amparar la demanda sobre reposición por despido fraudulento; máxime si toda la argumentación impugnatoria de la parte accionante –en tanto la sentencia apelada sigue esa estructura argumental para pronunciarse respecto al despido fraudulento-, se centra en demostrar que no se habría acreditado la comisión de la falta grave imputada, lo que como se ha indicado involucra una posición de defensa inherente a una pretensión de indemnización por despido arbitrario, que no es materia de dilucidación en este extremo de la demanda (despido fraudulento); en todo caso al verificarse que no se ha configurado un despido fraudulento, más adelante será pertinente la evaluación realizada por la Juez de la causa para establecer la configuración o no de un despido arbitrario y si corresponde el otorgamiento de indemnización por dicho concepto. Por otra parte, teniendo en cuenta que se está desestimando la pretensión de reposición por despido fraudulento, de igual forma, debe revocarse la sentencia venida en grado en cuanto ampara la demanda de indemnización por daños y perjuicios y ordena el pago de la indemnización por lucro cesante, toda vez que se trata de una pretensión accesoria a la despido fraudulento, y dado que no se está amparando dicha pretensión principal, la accesoria sigue la suerte de la principal conforme al artículo 87, primer párrafo, extremo final, del CPC.

DECIMOCUARTO.- Que, *pasando a emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario*, debe ampararse este extremo de la demanda al configurarse en el caso de la extinción del vínculo laboral del actor por decisión de su empleadora, un despido arbitrario, ya que la demandada no ha cumplido con acreditar que el actor ha incurrido en falta grave, teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuanto señala que “(...) si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones y sus fracciones calculados en dozavos y treintavos”; al respecto, debe señalarse lo siguiente:

e) En primer término, se debe señalar que el demandante mediante memorando número 256-2006-B- 40000-GG, de fecha 07 de junio de 2006 (obrante a folios 226) se le asignó la Jefatura de la Sub Gerencia de Aguas Servidas, a cargo de la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento; y, mediante Resolución Gerencial número 021-B.-

40000-GG de fecha 14 de enero de 2013 (obrante a folios 228, repetido a folios 375) se da por concluida su designación en el referido cargo, lo que implica que el referido cargo lo ejerció por el periodo 07 de junio de 2006 al 14 de enero de 2013.

- f) Por memorando circular número 028-2013-B.-43000-SGRH de fecha 21 de marzo del año 2013 (folios 446 de los anexos presentados por la parte demandada-Tomo I), se otorga descanso vacacional desde el 12 de abril al 30 de abril de 2013; sin embargo, mediante memorando número 160-2013-B.-40000.G.G. de fecha 27 de marzo de 2013 (folios 341), el Gerente General de la demandada le comunica al ahora demandante la suspensión del goce de sus vacaciones por necesidad de servicio, recepcionada el 01 de abril de 2013 por el actor que en esa fecha ocupaba el cargo de Sub Gerente de Sectorización y Control de Pérdidas. Siendo esta última fecha (01 de abril de 2013) la misma de la carta de pre aviso de despido (obrante a folios 229-237).
- g) Siendo que en esta última se consigna como faltas disciplinarias: el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y el daño intencional a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta; basando dichas faltas en los siguientes hechos i) que las deficiencias de funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur se debió a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara, que exigía mayor demanda de corriente eléctrica con riesgo de colapso del motor y la bomba, situación que obligó a interrumpir los servicios de agua potable y recolección de desagües para desmontaje y reparación del equipo, por varias horas del día 21 de enero del 2013 (conforme se aprecia en el Informe número 027-2013-B-70100-DMEM obrante a folios 449 de los anexos presentados por la parte demandada-Tomo I), y ii) con la agravante que en los cuadernos de ocurrencias de la EBAR aparecen anotaciones que desde el 05 de setiembre del 2012 se venían realizando descargas de aguas residuales en el buzón previo al ingreso de la EBAR, con un camión cisterna de propiedad de terceros. Asimismo, dentro del punto I) ANTECEDENTES de esta misma carta se precisa que mediante informe número 001-2013-B.-72000-SGAS de fecha 28 de enero de 2013 el sub gerente de aguas servidas, Ingeniero L informa al Gerente de Operaciones y Mantenimiento, Ingeniero V, la “situación en la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR) Buenos Aires Sur” – **precisando que se tuvo que paralizar su normal funcionamiento debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en EBAR**, dicha paralización originó el rebalse de los desagües en el cruce de la Avenida Bolivia y Avenida Bocana Sur, adjuntando además copia simple de 05 hojas de un cuaderno de ocurrencias con registros de los operadores en las que se indica que se han producido descargas de aguas residuales con camión cisterna de terceros (cabe señalar que el informe en referencia así como las 05 copias de los cuadernos de ocurrencias obran de fojas 418 a 423 del anexo presentado por la parte demandada).
- h) De lo mencionado precedentemente, se puede advertir la imputación de dos hechos materia del procedimiento disciplinario como son las deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales (EBAR o CAS – Cámara de Bombeo de Aguas Servidas) Buenos Aires Sur debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara; y, la autorización de descargas de aguas residuales dentro de un buzón previo a la referida cámara por parte de terceros.

DECIMOQUINTO.- Que, *en lo relativo a la imputación por la demandada de las deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de aguas residuales de la EBAR Buenos Aires sur*, si bien es cierto fueron funciones del

demandante en el cargo de Sub Gerente de Aguas Servidas según Manual de Organización y Funciones de la empresa demandada (obrante en copias a folios 404-405 del Tomo I del anexo presentado por la demandada) entre otras *“Planificar, programar, evaluar y participar de la ejecución de las actividades de operación y mantenimiento de la infraestructura de recolección, tratamiento y disposición final de las aguas servidas en función a las metas y objetivos”, y “Dirigir las actividades de rehabilitación y mantenimiento de los colectores, emisores, líneas de impulsión, cámaras de bombeo y plantas de tratamiento de aguas servidas y sus efluentes”*; sin embargo, las deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo en dicha cámara no resultan imputables al actor, en razón a lo siguiente:

- c) Que, si bien es cierto el demandante dio la conformidad de servicios a la empresa H&J Constructores S.A.C. según el acta de conformidad de servicio (obrante a folios 382 del anexo presentado por la parte demandada), por el servicio de limpieza y eliminación de residuos sólidos de las cámaras de aguas servidas de **B** Programa 2012 (según aparece del objeto del contrato número 377-2012 obrante a folios 378 del anexo presentado por la demandada), que según el propio demandante en su acta de entrega de cargo obrante, de folios 54 a folios 56, del anexo presentado por la demandada, se produjo en este caso específico desde mayo de 2012 (puesto que el mantenimiento se produjo desde el 03 hasta el 20 de mayo de 2012, según la conformidad de servicio número 019319, obrante a folios 384) hasta mayo de 2013; sin embargo, el demandante ha acreditado haber presentado diversos requerimientos a fin de atenderse necesidades de mantenimiento y cambio de equipos perjudicados por fenómenos naturales anómalos, como por ejemplo: cítese el Informe número 049-2012-B.-72000-SGAS de fecha 08 de agosto de 2012 (obrante a folios 461-462 del anexo I), por el cual se solicita declarar en emergencia las cámaras de aguas servidas de Buenos Aires Sur como medida de prevención por motivo del fenómeno del niño y con la finalidad de que se les considere una partida especial para su equipamiento (motores, tableros, generadores, etcétera).
- d) Que, asimismo, el demandante mediante Informe número 073-2012-B.-72000-SGAS de fecha 17 de diciembre de 2012 (obrante a folios 343-346) en el punto referido a las Cámaras de Aguas Servidas refiere *“(…) el caso de la CAS Buenos Aires y Vista Alegre requiere urgente ampliación para poder soportar una mayor carga de aguas servidas ya que se encuentran trabajando al tope de su capacidad operativa. Con la finalidad de evitar problemas con los equipos de bombeo se efectúa trabajos de limpieza una al año”*, lo cual denota diligencia y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones como Sub Gerente de Aguas Servidas, debidamente establecidas en su Manual de Organización y Funciones, que corre en copia a folios 62-63 del Anexo presentado por la demandada, por lo tanto no se le pueda imputar la existencia de deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de aguas residuales de la EBAR Buenos Aires sur, cuando el actor ha cumplido con comunicar a sus superiores la existencia de posibles deficiencias que originarían desperfectos en los equipos de bombeo.

DECIMOSEXTO.- Que, ***sobre la falta consistente en la autorización de descarga de residuos sólidos por parte de terceros en el buzón previo a la Cámara de Buenos Aires Sur***, señalada como agravante tanto en la carta de pre aviso de despido (folios 229-237) y en la carta de despido (folios 256-269), tenemos que, dicho hecho se ha sustentado probatoriamente en los cuadernos de ocurrencias presentados por la parte demandada (según folios 420-423 del Tomo I de los anexos) y que aparecen adjuntas al informe número 001-2013-B.-72000-SGAS (folios 418 del Tomo I de los anexos), en los cuales aparecen anotaciones de dos testigos ofrecidos por la parte demandada, esto son

los señores **F**, **G**, del descargo de aguas negras de un cisterna de placa ZD 5952 por orden del Ingeniero Alfaro en un buzón de la entrada de la cámara de Buenos Aires Sur, inclusive apareciendo en algunas de las copias del cuaderno de ocurrencias (420-422 del Tomo I del anexo) más de una descarga por parte de dicho cisterna en un solo turno; hecho que debe considerarse cierto al no mediar cuestionado alguno sobre su valor probatorio de las referidas copias de cuadernos de ocurrencias (mediante tacha de documentos por haberse presentado en copias simples), por lo que la jueza de la causa yerra al restar mérito probatorio a dichas copias, máxime si aparece del Manual de Organización y Funciones Volumen III obrante en copias a folios 407 del Tomo I del anexo presentado por la demandada) como una de las funciones de los operadores de aguas servidas *“Reportar todas las ocurrencias técnico administrativas en un cuaderno de control, anotando claramente las indicaciones dispuestas por los superiores u otro personal que realice algún trabajo de operación, mantenimiento o seguridad, debidamente identificado”*, lo cual sustenta la existencia de dichos cuadernos.

DECIMOSÉPTIMO.- Que, el hecho mencionado anteriormente, se corrobora con las testimoniales de los señores **F** y **G**, quienes manifestaron en audiencia de juzgamiento que fue el Señor **A** quien permitió el descargo de aguas residuales, pues tenemos que el señor **F**, ante la pregunta del abogado de la parte demandante (**minuto 01:28:02**) ¿El señor **A** aquí presente le dijo a usted que permitiera el vertido de residuos dentro del buzón? respondió (**minuto 01:28:09**) **“a mí el señor A si es cierto, yo hable por el mismo celular y el dijo hermano descárgalo no pasa nada”**; del mismo modo el señor **G** frente a la pregunta del abogado de la parte demandante (**minuto 01:44:14**) ¿Cómo es que usted llega a manifestar que el Ingeniero **A** era quien daba la orden que se realizara la descarga?, el referido testigo responde (**minuto 01:44:25**) **“ahora viene otra cosa, llegó una mañana el señor A más o menos como 11 o 11:30 y él me dijo señor G va llegar un camión cisterna a descargar acá, si quieres anotarlo en el cuaderno lo anotas en el cuaderno”**, por lo que a todas luces resulta afirmar la comisión del hecho en mención por parte del actor. A pesar de esta verificación, no se ha logrado acreditar, en el presente proceso, la consecuencia entre el descargo de residuos sólidos con el nivel supuestamente elevado de arenamiento y sedimentos, dicha relación debió ser probada puesto que la demandada lo alegó en las cartas de pre aviso de despido y despido respectivamente, a este último hecho como agravante del primero, por lo tanto, si la demandada refiere que el baseado de residuos sólidos ha originado que se eleve el nivel de arenamiento y sedimentos debió probarlos; por lo tanto al no haberlo hecho no puede imputarse este hecho como causal de despido.

DECIMOCTAVO.- Que, en este orden de ideas, tenemos que, las ***deficiencias en el funcionamiento de los equipos de bombeo de la estación de aguas residuales de la EBAR Buenos Aires sur***, no pueden ser imputadas al demandante toda vez que, tal como se ha precisado anteriormente, el demandante ha sido diligente en el cumplimiento de sus funciones efectuando requerimientos de mantenimiento y cambio de equipos, sumado a ello, vale precisar que conforme la misma demandada lo ha reconocido en audiencia de juzgamiento se suspendieron voluntariamente las electrobombas al señalar al **minuto 31:46** que **“las fallas de funcionamiento del equipo de bombeo de la estación de bombeo de aguas residuales de Buenos Aires Sur obligaron a suspender esas electrobombas”**; y, tal como se puede corroborar con el informe número 001-2013-B-S.A.-72000-SGAS de fecha 28 de enero de 2013 (obrante a folios 418 del tomo I del anexo presentado por la demandada, en el cual señala que **“En horas de la mañana del pasado lunes 21 de enero se suscitaron problemas en los equipos de bombeo de la EBAR Buenos Aires Sur, al punto que se tuvo que parar su normal**

funcionamiento, debido a la presencia de un elevado nivel de arena y sedimentos en la cámara. Dicha paralización origino el rebalse de los desagües (...). Personal de la División de Mantenimiento Electromecánico tuvieron que realizar el desmontaje total de los equipos de bombeo (...) debido al completo arenamiento de los equipos y tuberías”, lo que significa que, no se le puede imputar al demandante el daño intencional o por una negligencia inexcusable a las instalaciones, maquinarias y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta. Ahora bien, en cuanto al referido **elevado nivel de arena**, se itera, como bien lo señala la A quo, no existe prueba alguna respecto a la determinación de los niveles de arena para llegar a la conclusión arribada por la demandada. Ahora bien, si bien es cierto, ha quedado acreditado que el demandante autorizó la descarga de aguas residuales por parte de terceros en el buzón de la entrada de la cámara de aguas servidas de Buenos Aires Sur, la parte apelante no ha demostrado la implicancia del descargo de éstas en el nivel supuestamente elevado de arenamiento y sedimentos, dicha relación debió ser probada puesto que la demandada lo alegó en las cartas de pre aviso de despido y despido respectivamente, a este último hecho como agravante del primero.

DECIMONOVENO.- Que, se concluye, el demandante ha sido víctima de un despido arbitrario, por lo que corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario, que según el artículo 38 del Decreto Supremo número 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones; y, habiendo quedado consentida la sentencia en cuanto establece al calidad de trabajador con contrato a tiempo indeterminado desde el 01 de abril de 1996, con un récord laboral de más de 17 años de servicios; así como la determinación de su remuneración a su cese en S/. 8,136.83 (que según la séptima considerativa de la recurrida de forma disgregada corresponde a los conceptos de asignación familiar, básico, movilidad, alimentación y bonificación quinquenio), resulta la suma de **S/. 97,641.96** nuevos soles por concepto de indemnización por despido arbitrario.

POR ESTAS FUNDAMENTOS:

REVOCARON la **SENTENCIA (RESOLUCION NUMERO CINCO)** de fojas 478-511, su fecha 16 de junio de 2014, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A**, contra el **B**, sobre reposición por despido fraudulento e Indemnización por Lucro Cesante y en cuanto declara **FUNDADA** la cuestión probatoria de tacha contra los testigos deducida por el actor;

REFORMANDOLA se declara **INFUNDADA** la tacha de testigos e **INFUNDADA** la demanda sobre reposición por despido fraudulento e Indemnización por Lucro Cesante; y emitiendo pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada sobre pago de Indemnización por Despido Arbitrario: **DECLARARON FUNDADA** la demanda en dicho extremo; y en consecuencia **ORDENARON** que la demandada pague al actor la suma de **S/.97,641.96 (NOVENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y UNO Y 96/100 NUEVOS SOLES)** por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales; la **CONFIRMARON** en los demás que contiene; y los devolvieron al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo.

Anexo 2

Definición y operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido.	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento (<i>Individualización de la sentencia</i>): indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: indica el planteamiento de las pretensiones - el problema sobre lo que se decidirá. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>individualiza al demandante y al demandado, y en los casos que corresponde, también, al tercero legitimado. Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: indica los actos procesales relevantes (En atención al Principio de Dirección del Proceso, el juzgador se asegura tener a la vista un debido proceso, deja evidencias de la <i>constatación, de las verificaciones de los actos procesales, aseguramiento de las formalidades del proceso, que llegó el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los puntos controvertidos / Indica los aspectos específicos; los cuales serán materia de pronunciamiento. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple/No cumple</i></p>
		PARTE	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez.</i>Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i>Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto.</i>Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple/No cumple</i></p>

	CONSIDERATIVA	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). Si cumple/No 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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple/No 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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No cumple.</p>

Definición y operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido.	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple 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.</i> Si cumple/No cumple 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).</i> Si cumple/No cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</i> Si cumple/No cumple
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/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. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</i> Si cumple/No cumple
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 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/No 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/No cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido

			<p>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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No 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 formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No 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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No 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. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si</p>

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

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple/No 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/No 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/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/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No cumple**

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/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/No 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/No 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/No cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/No cumple**

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/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/No 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/No 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/No 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/No 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/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/No cumple**

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple/No 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/No cumple)**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple/No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/No cumple** (*marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

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/No cumple.**

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple/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/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/No cumple.**

Instrumento de recolección de datos

SENTENCIA 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/No 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/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/No 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/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/No 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/No cumple** (*la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia **la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de**

quién ejecuta la consulta. **Si cumple/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 explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/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/No 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/No 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/No cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/No cumple**

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/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/No 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/No 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/No 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/No 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/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/No 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/No 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/No cumple**

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 (*marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/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/No cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/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/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/No cumple.**

Anexo 4

Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlas en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

♣ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno

por uno, si los parámetros se cumplen o no.

- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada 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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
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	14	[17 - 20]	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	2	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:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

Anexo 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición e indemnización por fraudulento en el expediente N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03 del distrito judicial de la Libertad- Trujillo. 2017, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*”; (ULADECH, Católica, 2013) 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 fueron las sentencias del expediente judicial N° 02576-2013-0-1601-JR-LA-03 sobre: reposición e indemnización por despido fraudulento.

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.

Chimbote, febrero del 2018

Judith Vanessa Cruzado Acosta
DNI N° 40358018