

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**MOTIVACIÓN JURÍDICA APLICADA EN LA CASACIÓN
LABORAL N° 14818-2016-LIMA, SOBRE LA CONFIGURACIÓN DE
LA SUSPENSIÓN PERFECTA E IMPERFECTA DE LA RELACIÓN
LABORAL**

PRESENTADO POR:

Bach. DONALD RODRÍGUEZ CANDIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

MG. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A los integrantes de mi querida familia, por haber sido el apoyo moral incondicional en la consecución de mis objetivos profesionales.

A mis queridos padres, como muestra de reconocimiento por haberme traído al mundo, brindado mi educación básica y guiarme siempre con el ejemplo.

A todas las víctimas del ilícito penal más sensible en el Perú, como es contra la libertad sexual. Augurando que, en todos los casos, se les sancione a los responsables con todo el peso de ley.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, en cuyas aulas magnas tuve el honor de formarme como hombre de leyes. Gracias a esta institución ahora estoy listo para contribuir a la justicia en nuestro país.

A los catedráticos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la UPCI, por compartir sus enseñanzas a lo largo de nuestra formación profesional.

A mi asesor de tesis, por haberme orientado en la elaboración del proyecto de tesis y en la ejecución. Sin su valiosa orientación metodológica hubiera sido difícil la cristalización de la presente investigación.

INFORME DE SIMILITUD



UPCI

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD

N°077-2023-UPCI-FDCP

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER RODRIGUEZ CANDIA, DONALD

FECHA : Lima, 16 de agosto de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Tesis titulada: **“MOTIVACIÓN JURÍDICA APLICADA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016-LIMA, SOBRE LA CONFIGURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA E IMPERFECTA DE LA RELACIÓN LABORAL”**, presentado por el Bachiller **RODRIGUEZ CANDIA, DONALD**
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 25%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
 Universidad Peruana de Ciencias e Informática
 Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin
- *Resultado de similitud

PRESENTACIÓN

La suspensión de la relación laboral, según Pasco (1997), a) por su ámbito, la suspensión puede ser individual o colectiva, ejemplo de este último sería la huelga; b) por sus efectos serán perfectos e imperfecto; c) por su origen, ser unilateral o de común acuerdo; d) por su regularidad, puede ser previsible o imprevisible.

En el marco del régimen laboral de la actividad privada, regulada en nuestro país por el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”, la suspensión del contrato laboral implica el cese temporal de la relación laboral, y una vez que culmine el período de dicha suspensión, se reinicia la relación laboral con normalidad. En el período de suspensión del contrato, el trabajador está impedido de asistir a su centro de trabajo y realizar acciones propias de su trabajo; entre tanto, el empleador deja de pagar la contraprestación (en suspensión perfecta) o cumple con pagar (en la suspensión imperfecta).

La mencionada normatividad establece: “Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”. (Art. 11, del D. Leg. 728). En la doctrina laboral, Nava (2019), indica: “Es la cesación temporal de la actividad laboral del trabajador por una causa legalmente admitida, vinculada al trabajador o al empleador, o ajena a ambos, sin que por ello el contrato pueda ser disuelto por la parte no vinculada a dicha Causa. Con más propiedad se debería decir que hay aquí sólo una suspensión de prestación del trabajo”. (p.320)

La misma normatividad sacada a colación, en el artículo 12, establece las causales de suspensión del contrato de trabajo, tanto de la suspensión perfecta como de la suspensión imperfecta.

A partir de los elementos de convicción antes indicado, en la presente investigación cualitativa nos hemos propuesto como objetivo: analizar si las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

En lo relativo a la sistemática, la presente tesis cualitativa está estructurada en seis capítulos. El Capítulo I: INTRODUCCIÓN. El Capítulo II: MÉTODO, comprende la metodología seguida. El Capítulo III: RESULTADOS. El Capítulo V: CONCLUSIONES, comprende las conclusiones a las que el investigador arribó. El Capítulo VI: RECOMENDACIONES, contiene las sugerencias correspondientes.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INFORME DE SIMILITUD	iv
PRESENTACIÓN	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Planteamiento del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Hipótesis de investigación	4
1.3.1. Hipótesis general	4
1.3.2. Hipótesis específicas	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	5
1.5.1. Determinación de variables	5
1.5.2. Operacionalización de la variable	6
1.6. Justificación del estudio.....	8
1.6.1. Justificación teórica	8
1.6.2. Justificación práctica	8
1.6.3. Justificación metodológica	9

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	10
1.8. Marco teórico.....	19
1.8.1. Técnicas de motivación jurídica.....	19
1.8.2. Suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral	23
1.9. Definición de términos básicos.....	29
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	32
2.1. Tipo de investigación.....	32
2.2. Diseño de investigación.....	34
2.3. Escenario de estudio	35
2.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	35
2.5. Validez del instrumento cualitativo.....	36
2.6. Procesamiento y análisis de la información	36
2.7. Aspectos éticos	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
3.1. Análisis de resultados	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS	64
Anexo 1: Matriz de consistencia	65
Anexo 2: Instrumentos de recojo de datos	67
Anexo 3: Evidencia de similitud digital	68
Anexo 4: Autorización de publicación en repositorio.....	69
Anexo 5: Sentencia de casación laboral analizada.....	70

RESUMEN

En los antecedentes de investigación referente al análisis de la motivación jurídica aplicadas en sentencias de casación laboral sobre despido fraudulento y suspensión de labores, se han identificado que existen ciertas deficiencias en la aplicación de dichas técnicas de parte de los jueces de mérito. A partir de dicha información, el investigador, se formuló como objetivo analizar si las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

En relación al método, la investigación se encuentra en el enfoque metodológico cualitativo. Por su propósito es de tipo aplicada, según el enfoque es investigación cualitativa, por la fuente de información es documental. El diseño específico es de análisis de contenido. La población y muestra estuvo conformado por la sentencia casatoria mencionada.

En los resultados, apropiadamente validadas por medio del razonamiento inductivo, se afirma que, las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

Palabras clave: Suspensión perfecta de la relación laboral, Suspensión imperfecta de la relación laboral, despido fraudulento, motivación jurídica.

ABSTRACT

In the research background regarding the analysis of the legal motivation applied in labor cassation rulings on fraudulent dismissal and suspension of work, it has been identified that there are certain deficiencies in the application of said techniques by merit judges. Based on this information, the researcher formulated the objective of analyzing whether the legal motivation techniques applied in the Labor Cassation No. 14818-2016-Lima, on the configuration of the perfect and imperfect suspension of the employment relationship, is framed in the legislative, administrative and doctrinal parameters of the Peruvian legal system.

In relation to the method, the research is in the qualitative methodological approach. Due to its purpose it is of an applied type, according to the approach it is qualitative research, due to the source of information it is documentary. The specific design is content analysis. The population and sample were made up of the aforementioned cassation sentence.

In the results, appropriately validated through inductive reasoning, it is stated that the legal motivation techniques applied in the Labor Cassation No. 14818-2016-Lima, on the configuration of the perfect and imperfect suspension of the employment relationship, is framed in the legislative, administrative and doctrinal parameters of the Peruvian legal system.

Key words: Perfect suspension of the employment relationship, Imperfect suspension of the employment relationship, fraudulent dismissal, legal motivation.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La suspensión del contrato de trabajo, o más concretamente, la suspensión de los efectos de la relación laboral, tanto perfecta como imperfecta, no es un tema nuevo que haya surgido en el contexto de la Pandemia del Covid-19; pues ya se encontraba regulado en nuestra normatividad laboral, esto es, por el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

Conforme analiza Pasco (1997), a), existen diversos criterios de clasificación de la suspensión de la relación laboral: a) por su ámbito, la suspensión puede ser individual o colectiva, ejemplo de este último sería la huelga; b) por sus efectos serán perfectos e imperfecto; c) por su origen, ser unilateral o de común acuerdo; d) por su regularidad, puede ser previsible o imprevisible. Para los fines de la presente investigación analizaremos la suspensión perfecta e imperfecta.

En la relación laboral, que tiene vocación de continuidad, la suspensión de sus efectos, por causas atribuible al empleador, o al trabajador, o a ambos o situaciones externas, es una situación excepcional; las mismas que se sustentan normativamente en una causal

debidamente motivada y, es temporal. Pues, si no se tiene en cuenta la temporalidad o se diera en forma indefinida, ya se estaría hablando de extinción de la relación laboral. Entre tanto, cuando no está debidamente justificada, se hablaría de despido arbitrario; generando procesos judiciales. En esa misma dirección, las decisiones judiciales que resuelven las controversias sobre despido arbitrario u otro, deben estar motivadas debidamente.

En el quehacer diario de la magistratura, la tarea central de los operadores consiste, en argumentar. Toda decisión administrativa o judicial, conforme establece nuestra Constitución Política y las leyes de desarrollo deben estar debidamente motivadas, esto es, contener las razones por las cuales se ha adoptado una decisión en una u otra manera. Si nuestros magistrados no argumentan sus decisiones incurrir en arbitrariedad. Al respecto decía Valdez (1959):

“Las resoluciones que emitan nuestros tribunales deben ser elogiadas en sus aspectos positivos y criticadas en sus aspectos negativos, porque, de no ser así, se corre el peligro de estancar la jurisprudencia, que es precisamente el medio como el derecho cobra vigencia”.

Lo expuesto implica que, la motivación de las resoluciones judicial, permite a las partes formular los recursos impugnatorios correspondientes; saber las razones por los cuales el juez resolvió en determinado sentido; además, revela la calidad profesional del decisor, quien no solo debe tener competencia ética sino también académica. La magistratura debe estar reservada para los más preparados académicamente. En este sentido se pronuncian Gascón y García (2015), cuando dicen que:

“La ley es igual para todos y el Derecho está a disposición de todos para invocarlo ante los Tribunales, pero entonces ¿por qué hay buenos y malos abogados, jueces o fiscales? ¿qué marca la diferencia entre un buen jurista y otro que no lo es? La diferencia reside en su

capacidad para argumentar, es decir, su habilidad para ofrecer buenas razones a favor o en contra de una forma de aplicar el Derecho”. (p. 43)

Sustentada en este contexto, consciente de la trascendencia de la argumentación jurídica en el quehacer jurídico de todo operado del derecho, nos hemos propuesto realizar la presente tesis cualitativa, cuyo problema es: ¿Las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano? En la Sentencia de Casación Laboral mencionada, se verificará básicamente, la corrección lógica y el sustento de las premisas que conforman; es decir la justificación interna y externa.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, ¿se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿La técnica de **motivación jurídica interna** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, ¿se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano?

- b) ¿La técnica de **motivación jurídica externa** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, ¿se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano?

1.3. Hipótesis de investigación

1.3.1. Hipótesis general

Las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

1.3.2. Hipótesis específicas

- a) La técnica de **motivación jurídica interna** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.
- b) La técnica de **motivación jurídica externa** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar si las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Examinar si la técnica de **motivación jurídica interna** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.
- b) Examinar si la técnica de **motivación jurídica externa** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

1.5.1. Determinación de variables

En la presente investigación se identifica una variable de estudio, porque es de tipo descriptivo, su objetivo consistió en analizar si las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los

parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano. Al respecto, los autores Hernández *et al.* (2014), afirman que los estudios descriptivos “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren” (p.102). No explican la relación causal ni buscan determinar la correlación entre variables. La variable identificada es: motivación jurídica.

Tabla N° 1: Identificación de la variable

Variable de estudio 1
Motivación jurídica

1.5.2. Operacionalización de la variable

El autor Sierra (2003), explica que la operacionalización consiste en el proceso de transformar la variable, que es un concepto abstracto o general, a una intermedia que son las dimensiones, luego a los indicadores, a fin de conseguir características directamente observables.

Bajo la consideración anterior, para la recolección de datos es necesario transformar las variables abstractas a conceptos mucho más concretos. La variable de investigación, ha sido operativizada de la siguiente manera:

Tabla N° 2: Operacionalización de la variable de investigación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONSTITUTIVA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable de estudio 1</p> <p>La motivación jurídica</p>	<p>Los autores Gascón y García (2015) mencionan que: “Argumentar consiste en justificar, fundamentar, basar enunciados normativos, jurídicos prácticos. Se trata de decir por qué debemos (o no) comportarnos de cierto modo. (...) Significa exponer las premisas, normativas o no, de una inferencia práctica”. (pp.49-50)</p>	<p>Para recoger los datos sobre la variable, se utilizó la técnica de análisis documental y su instrumento la ficha de análisis documental.</p>	<p>Motivación jurídica interna</p> <p>Motivación jurídica externa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las premisas: general y específicas, utilizadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, posee coherencia narrativa. • La conclusión del razonamiento interno de la decisión adoptada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, es el resultado de la inferencia lógica de las premisas invocadas. • Las premisas fácticas invocadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, están debidamente sustentadas. • La elección e interpretación de las premisas normativas invocadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, están debidamente sustentadas.

1.6. Justificación del estudio

Toda investigación debe poseer la exposición de motivos por las que se lleva a cabo. En la presente, se considera la teórica, práctica y metódica.

1.6.1. Justificación teórica

La justificación teórica está orientada a sustentar la contribución de la investigación al descubrimiento de nuevos conocimientos, descontando la aplicación práctica. Como afirman los autores Hernández *et al.* (2014), responde a preguntas como:

“¿Se llenará algún vacío de conocimiento?, ¿se podrán generalizar los resultados a principios más amplios?, ¿la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría?, ¿se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o de diversas variables o la relación entre ellas?, ¿se ofrece la posibilidad de una exploración fructífera de algún fenómeno o ambiente?, ¿qué se espera saber con los resultados que no se sabía antes?, ¿se pueden sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios?” (p.40)

Sobre lo expuestos, la presente investigación se realizó con el propósito de revisar, analizar y apoyar la teoría de la argumentación jurídica en su vertiente de justificación de primer orden y, su complemento, la justificación de segundo orden. Para tal efecto se ha revisado autores como Alexy, Atienza y otros.

1.6.2. Justificación práctica

La justificación práctica está vinculada con la aplicación de los conocimientos debatidos, descubiertos y ratificados a nivel teórico. Es decir, con la utilidad práctica o trascendencia social. Según se pregunta los autores Hernández *et. al.* (2014, p.40), debe responder a:

“¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?, ¿quiénes se beneficiarán con los resultados de la investigación?, ¿de qué modo? En resumen, ¿qué alcance o proyección social tiene? Implicaciones prácticas. ¿Ayudará a resolver algún problema real?, ¿tiene implicaciones trascendentales para una amplia gama de problemas prácticos?” (Hernández *et. al.*, 2014, p.40)

Desde esta perspectiva, la presente investigación sobre el análisis de la motivación interna y externa aplicada a un caso concreto, resulta trascendente por cuanto la motivación es una tarea ineludible de los operadores jurídicos, en particular de los magistrados. Los beneficiarios con los resultados son los jueces, fiscales, abogados, la comunidad académica general y, como es obvio, el investigador. Desde esta perspectiva, permite comprender mejor la motivación jurídica y tomar consciencias que las decisiones judiciales inevitablemente deben estar argumentadas.

1.6.3. Justificación metodológica

La justificación metodológica es la exposición de motivos metodológico del estudio, que involucra tanto el paradigma, enfoque, métodos, técnicas y procedimientos seguidos en la elaboración de la tesis Para loa autores Hernández *et. al.* (2014), debe responderá a las interrogantes:

“¿La investigación puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos?, ¿contribuye a la definición de un concepto, variable o relación entre

variables?, ¿pueden lograrse con ella mejoras en la forma de experimentar con una o más variables?, ¿sugiere cómo estudiar más adecuadamente una población?”
(p.40)

En el presente caso, se ha seguido el paradigma hermenéutico, enfoque cualitativo, tipo de investigación aplicada, método de investigación inductivo-conceptual, técnica de análisis documental. Se justifica desde esta perspectiva, porque se ha querido demostrar la coherencia metodológica en su estudio. Así como para sugerir, a ulteriores investigadores que en el camino metodológico se tiene que cuidar dicha coherencia para ser consecuentes con los resultados obtenidos.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

Dávila, L. (2021). *“La suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería 2020”* (tesis de maestría), Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú. En esta investigación, la tesista se formuló como objetivo: “analizar la relación de la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería”. En la metodología, la investigación se ubica dentro del paradigma positivista y enfoque metodológico cuantitativo, tipo de investigación cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental. Entre sus conclusiones tenemos:

- 1) “Que, el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad tiene un grado de relación con respecto a las licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, el 55,93% está muy de acuerdo que el tratamiento de acuerdo a la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad

tiene un grado de relación con respecto a las licencias con goce de haber solo el 1,69% se encuentra nada de acuerdo.

- 2) Que, la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva significativamente en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, el 74,58% está muy de acuerdo con la libre disposición de la compensación por tiempo de servicios coadyuva significativamente en aquellos trabajadores que tienen licencias sin goce de remuneración, frente a un 5,08% que esta nada de acuerdo.
- 3) Que, el vínculo laboral de acuerdo a la suspensión perfecta de labores se relaciona significativamente en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería, el 77,97% está muy de acuerdo que el vínculo laboral de acuerdo a la suspensión perfecta de labores se relaciona significativamente en aquellos trabajadores que gozan de vacaciones adelantadas, frente a un 1,69% que están nada de acuerdo”. (p.103)

Valentín, E. S. (2017). *“La calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por despido arbitrario, en el expediente n° 02306-2009-0-0201-JM-CI-01, del distrito judicial de Ancash –Huaraz. 2017”* (tesis de pregrado), Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz, Perú. En esta investigación, el tesista se formuló como objetivo: “determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, Proceso de acción de Amparo por despido arbitrario, según los tres parámetros que son: parte normativa, doctrinario y jurisprudencial”. En la metodología, la investigación se ubica dentro del paradigma hermenéutico y enfoque metodológico mixto, tipo de investigación exploratorio- descriptivo, diseño no experimental. Entre sus conclusiones tenemos:

- 1) “Respecto a la sentencia de primera instancia Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy baja (Cuadro 1). Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy baja porque en su contenido no se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy baja (Cuadro 2)
- 2) En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.
- 3) Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy baja (Cuadro 3). Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango alta, porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera

instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

- 4) Respecto a la sentencia de segunda instancia Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8). Fue emitida por el Juzgado de la Sala Civil, de la corte superior de Ancash; CONFIRMARON: La sentencia materia de grado signada con el número quince de fecha veintitrés de mayo del año dos mil once, obrante de fojas ciento veintiséis a ciento treinta y uno, que declara infundada la demanda de fojas veinte a veinticinco, interpuesta por F.M.B.E contra el Gerente General del Ministerio Público sobre acción de Amparo; con lo demás que contiene; e INTEGRARON la referida sentencia; DECLARANDO INFUNDADA en el extremo de la tacha interpuesta por el Procurador del Ministerio Público; notifíquese y devuélvase en el expediente N° 00264-2010-0-0201-JM-CI-01, del Distrito Judicial de Ancash, Huraz,2016.
- 5) Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy baja (Cuadro 4). En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; los aspectos del proceso, la individualización de las partes; y la claridad. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy baja (Cuadro 5). Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta” (pp.131-135)

Parra, R. y Silvestre, A. (2020). *“La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”* (tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. En esta investigación, los tesisistas se formularon como objetivo: “demostrar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”. En la metodología, la investigación se ubica dentro del paradigma hermenéutico y enfoque metodológico cualitativo, tipo de investigación aplicada, diseño fenomenológico, diseño no experimental. Entre sus conclusiones tenemos:

- 1) Se determinó en la figura de la suspensión perfecta temporal de labores que, si se ven perjudicados en carácter económico y financiero, tanto empleador como trabajador durante el estado de emergencia sanitaria; debido a las restricción del ejercicio de transitar libremente y la seguridad personal impuesto por el Estado al aislamiento social, generó la paralización del funcionamiento de las actividades labores de la gran mayoría de los sectores empresarial dejando en la incertidumbre los ingresos de la empresa y remuneraciones del personal; a raíz de ello actualmente existen mecanismos alternos para la aplicación de manera excepcional dicha figura legal, que deben agotarse para no agravar la situación de ambos.
- 2) Se demostró que, los efectos jurídicos de cesar temporalmente las obligaciones de las partes, no se está efectuando la remuneración que tiene el empleador para su trabajador por las actividades contratadas, por ello la norma hace hincapié para aquellas empresas que quieran acogerse a la SPL, la cual se encuentra comprendidas en el Decreto de Urgencia N° 038 – 2020 y normas complementarias, que permite mitigar las consecuencias económicas tanto del sector privado como la FONAFE y las empresas del Estado bajo su ámbito.

- 3) Respecto a la permanencia del trabajador en su empleo abarca el principio de continuidad de la relación laboral, puesto que la suspensión perfecta temporal no se extingue el vínculo del trabajador con el empleador, sino todo lo contrario se mantiene; siempre y cuando el contrato legalmente efectuado no haya concluido su plazo en el transcurso de la pandemia del COVID-19; no obstante, el empleador no se encontraría obligado a renovar dicho contrato.
- 4) De la misma forma se evidencia que por parte del ente encargada de fiscalizar y verificar sobre la certeza de la documentación presentada en la solicitud y al transcurso del procedimiento de la suspensión perfecta de labores en épocas de estado de emergencia sanitaria, la SUNAFIL no cuenta con suficiente personal acorde a la coyuntura, puesto que la carga laboral se incrementó abismalmente debido a las denuncias y quejas que se mostraban a través de su plataforma virtual; no se ponen en cuestión las labores que realizan su personal, sino la cantidad que existen de inspectores a nivel nacional para la demanda de las actividades encomendadas tanto de acciones preliminares como acciones inspectivas. (pp.25-26)

Canahualpa, M. M. y Silupú, N. P. (2020). *“La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor”* (tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. En esta investigación, los tesisistas se formularon como objetivo: “determinar la indefensión que existe al trabajador del régimen laboral privado frente a una suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor”. En la metodología, la investigación se ubica dentro del paradigma interpretativo y enfoque metodológico cualitativo, tipo de investigación básico, diseño fenomenológico. Entre sus conclusiones tenemos:

- 1) “Que, existe una indefensión para el trabajador del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores, tomando en cuenta la magnitud que puede dejar un caso fortuito o fuerza mayor puesto que, en la realidad el D.L. 728 no maneja un plazo razonable y de aplicarse existiría un sin número de solicitudes a los cuales se les tendría que dar por valido sin la fiscalización correspondiente.
- 2) Se determinó que la remuneración es un derecho fundamental, tal y como esta mencionada en nuestra carta magna, más aún por su uso ya que es el modo en que los trabajadores sustentan sus necesidades básicas y las de sus familias, la remuneración debe ser protegida en todo su ámbito y otorgarle la máxima protección posible a fin de que esta nunca se deje de proporcionar al trabajador o en su extremo reemplazar ésta en casos excepcionales.
- 3) Que, ante la suspensión perfecta de labores es el trabajador la parte más afectada ya que al no contar con una remuneración no es posible realizar los pagos de los aportes legales como es el fondo de pensiones y el seguro de salud, en el art. 15 del D.L. N° 728 no hace mención de cómo se va a cubrir la continuidad de los aportes legales en caso se diera la suspensión perfecta de labores.
- 4) Las acciones legales como la suspensión perfecta de labores son mecanismos creados a fin de poder salvaguardar el vínculo laboral, sin embargo, hay que tener en cuenta que antes de aplicarse tal instrumento se debe primero de realizar otras acciones como lo son el adelanto de vacaciones, reducción de jornada laboral con la reducción de remuneración proporcional, aplicación de licencia con goce de haber a fin de que la suspensión perfecta de labores sea de aplicación como última instancia.
- 5) La creación de un seguro frente a la suspensión perfecta sería una salida optima a fin de que durante el periodo de suspensión se pueda solventar el pago del

trabajador con este seguro pagado entre el empleador y trabajador, esto reemplazaría durante ese periodo la remuneración por otro concepto no remunerativo, asimismo, habría que dejar en claro que este seguro tendría que ser de manera voluntaria por parte del trabajador pero con la obligación del empleador de hacer presente a todos sus trabajadores de dicho seguro en caso de aplicarse la suspensión perfecta.

- 6) Se demostró que el daño económico al trabajador existe ante la aplicación de la suspensión perfecta de labores, puesto que, en la relación laboral entre el empleador y trabajador la parte más débil es esta última y justamente por carecer de una economía fluente, al dejar sin remuneración alguna al trabajador este queda totalmente sin algún solvento económico hasta que pueda reanudarse sus labores”. (pp.27-28)

Ortiz, G. (2021). “*Suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021*” (tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. En esta investigación, el tesista se formuló como objetivo: “determinar la relación existente entre la variable suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores en la institución”. En la metodología, la investigación se ubica dentro del paradigma positivista y enfoque metodológico cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño no experimental. Entre sus conclusiones tenemos:

- 1) “El valor de $p = 0.000$, se observa que existe una relación significativa entre la suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r = -0,617$) en un nivel de confianza de 0.95 %.

- 2) El nivel de la suspensión de labores en la OGESS A.M. – 2021 es Indeciso, siendo su valor de 97.1% de una muestra de 70 colaboradores.
- 3) El nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M. – 2021, es Alto, siendo su valor 82.9% de una muestra de 70 trabajadores.
- 4) El valor de $p=0.000$, nos demuestra que hay una relación significativa entre la dimensión suspensión imperfecta de la variable suspensión de labores y la satisfacción laboral de los colaboradores de la OGESS A.M.– 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r=-0,617$), interpretándose que la satisfacción laboral depende mucho de la suspensión imperfecta”. (pp.32)

Soto, J. L. (2020). *“Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.”* (tesis de pregrado), Universidad César Vallejo Trujillo, Perú. En esta investigación, el tesista se formuló como objetivo: “determinar esa relación que existe entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo”. En la metodología, la investigación se ubica dentro del paradigma interpretativo y enfoque metodológico cualitativo, tipo de investigación básica, según su origen socio-jurídico, diseño no experimental. Entre sus conclusiones tenemos:

- 1) “Existe relación significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo por cuanto, estas solicitudes de SPL originan una serie de consecuencias que vulneran derechos del trabajador.

- 2) El procedimiento en las solicitudes de suspensión perfecta de labores establecida por el D.U. 038-2020 es complicado, largo y engorroso, lo que dificulta el efectivo cumplimiento de los plazos y la celeridad de respuesta.
 - 3) Se identificó la vulneración de derechos laborales, por cuanto el trabajador pierde beneficios que normalmente tendría a cambio de sus servicios, generando una inestabilidad al trabajador. Así como su remuneración, CTS y gratificación al suspenderse el plazo.
 - 4) Los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo son: La falta de inspectores de trabajo, el limitado uso de herramientas tecnológicas, la falta de orientación a los empresarios y trabajadores del marco normativo laboral de emergencia y la necesidad de mejorar la infraestructura del órgano administrativo”.
- (p.45)

1.8. Marco teórico

1.8.1. Técnicas de motivación jurídica

En esta sección veremos la necesidad de aplicación de la técnica de motivación o argumentación y las clases de argumentación desarrollados en la Teoría de la Argumentación Jurídica (TAJ).

A. Necesidad de argumentación en el derecho

La argumentación jurídica es un deber y derecho de los operadores jurídicos en el quehacer jurídico diario. Toda decisión administrativa o judicial, conforme establece nuestra Constitución y leyes de desarrollo deben estar debidamente motivadas, esto es, contener las razones por las cuales se ha adoptado una decisión en una u otra manera. Si nuestros

magistrados no argumentan sus decisiones incurren en arbitrariedad. La motivación jurídica es esencial por muchas razones, como bien dice Valdez (1959):

“Las resoluciones que emitan nuestros tribunales deben ser elogiadas en sus aspectos positivos y criticadas en sus aspectos negativos, porque, de no ser así, se corre el peligro de estancar la jurisprudencia, que es precisamente el medio como el derecho cobra vigencia”.

Lo anterior implica que la motivación de las resoluciones judicial, permite a las partes formular los recursos impugnatorios correspondientes; saber las razones por los cuales el juez resolvió en determinado sentido; además, revela la calidad profesional del decisor, quien no solo debe tener competencia ética sino también académica. La magistratura debe estar reservada para los más preparados académicamente. En este sentido se pronuncian Gascón y García (2015), cuando dicen que:

“La ley es igual para todos y el Derecho está a disposición de todos para invocarlo ante los Tribunales, pero entonces ¿por qué hay buenos y malos abogados, jueces o fiscales? ¿qué marca la diferencia entre un buen jurista y otro que no lo es? La diferencia reside en su capacidad para argumentar, es decir, su habilidad para ofrecer buenas razones a favor o en contra de una forma de aplicar el Derecho”. (p. 43)

En consecuencia, la argumentación jurídica es un deber ineludible de los magistrados, la cual no se realiza intuitivamente, sino sobre la base de una formación académica-profesional en la teoría de la argumentación jurídica, que debe iniciar en la Universidad.

B. Tipos de argumentación jurídica

En la teoría de la argumentación jurídica, se han formulado varios tipos de motivación, las cuales no son excluyentes, sino que se complementan. Como dicen Gascón y García (2015), “algunos de sus cultores (formalistas) han afirmado que las decisiones jurídicas son fríos silogismos; los realistas han replicado que el razonamiento jurídico nada tiene que ver con la lógica, sino más bien con la ideología, las emociones y las corazonadas; otros han rescatado de la antigüedad clásica la retórica y la tópica para concebir el razonamiento jurídico como una simple técnica de persuasión o de invención a partir de lugares comunes” (p.44) Para los fines de la presente investigación abordaremos dos tipos: la argumentación de primer orden o interna y la de segundo orden o externa.

B.1. Motivación jurídica interna

La justificación interna o de primer orden implica la corrección lógica del razonamiento decisorio. Esto es, la conclusión o decisión judicial, debe ser consecuencia lógica de las premisas que lo conforman. Como dicen Gascón y García (2015):

“Es justificación interna la justificación lógico-deductiva de un razonamiento jurídico y es justificación externa la parte del razonamiento jurídico que no presenta carácter lógico-deductivo. En realidad, interpretada la dicotomía justificación interna/externa en estos términos, la cuestión a resolver con carácter previo es la propia posibilidad de aplicar la lógica en el Derecho, para, una vez admitida la posibilidad, definir su alcance y sus límites en el razonamiento jurídico. Así que la primera pregunta podría simplemente formularse así: ¿es posible aplicar la lógica al Derecho?” (pp.151-152)

Si bien la justificación interna se refiere a la corrección formal del razonamiento, no obstante, es imprescindible, pues como afirma Alexy (2007), “ya nadie puede... afirmar en

serio que la aplicación de normas jurídicas no es sino una subsunción lógica bajo premisas mayores formadas abstractamente” (p.27).

Un silogismo jurídico está conformado por premisas y conclusión, las premisas son: mayor (norma aplicable) y menor (hechos del caso) y la conclusión es la decisión o fallo, que debe ser una deducción lógica de las premisas invocadas.

B.2. Motivación jurídica externa

En contraste a la justificación de primer orden que se preocupa por la corrección formal de las palabras, la justificación de segundo orden representa el sustento de la validez de las premisas y la conclusión utilizada en la justificación interna.

“La justificación interna es aquella que recurre a normas del sistema jurídico. La justificación externa es aquella que, por el contrario, se basa en normas que no pertenecen al sistema jurídico. Desde este punto de vista, la justificación interna se orienta a la justificación de la decisión sobre la base de normas jurídicas y se ciñe a la congruencia de la norma general expresada en la disposición jurídico-positiva y la norma concreta del fallo. La justificación externa es, en cambio, el conjunto de razones que no pertenecen al Derecho y que fundamentan la sentencia”. (Gascón y García, 2015, p.161)

La justificación interna por sí sola es insuficiente, pues no garantiza la validez material del contenido de las premisas ni de la conclusión; las cuales se sustentan a través de la justificación de segundo orden.

“El objeto de la justificación externa es la fundamentación de las premisas usadas en la justificación interna. Dichas premisas pueden ser de tipos bastante distintos. Se puede distinguir: (1) reglas de Derecho positivo, (2) enunciados empíricos y (3) premisas que no son ni enunciados empíricos ni reglas de Derecho positivo”.

(Alexy, 2007, p. 318)

En síntesis, en la justificación externa hay que ir más allá de la lógica formal en sentido estricto. La coherencia lógica-formal del razonamiento, es necesaria, pero no resulta suficiente, hace falta que tal decisión además se encuentre externamente justificada.

1.8.2. Suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral

Existen diversos criterios de clasificación de la suspensión de la relación laboral, para los fines del presente informe de investigación, se ha elegido según sus efectos. Como sostiene Pasco (1997), a) por su ámbito, la suspensión puede ser individual o colectiva, ejemplo de este último sería la huelga; b) por sus efectos serán perfectos e imperfecto; c) por su origen, ser unilateral o de común acuerdo; d) por su regularidad, puede ser previsible o imprevisible.

a) Suspensión del contrato de trabajo

En el marco del régimen laboral de la actividad privada, regulada en nuestro país por el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”, la suspensión del contrato laboral implica el cese temporal de la relación laboral, y una vez que culmine el período de dicha suspensión, se reinicia la relación laboral con normalidad. En el período de suspensión del contrato, el trabajador está impedido de asistir a su centro de trabajo y realizar acciones propias de su trabajo; entre tanto, el empleador deja de pagar la contraprestación (en

suspensión perfecta) o cumple con pagar (en la suspensión imperfecta). Al respecto la mencionada normatividad establece: “Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”. (Art. 11, del D. Leg. 728). En la doctrina laboral, Nava (2019), indica:

“Es la cesación temporal de la actividad laboral del trabajador por una causa legalmente admitida, vinculada al trabajador o al empleador, o ajena a ambos, sin que por ello el contrato pueda ser disuelto por la parte no vinculada a dicha Causa. Con más propiedad se debería decir que hay aquí sólo una suspensión de prestación del trabajo”. (p.320)

La misma normatividad sacada a colación, en el artículo 12, establece las causales de suspensión del contrato de trabajo, tanto de la suspensión perfecta como de la suspensión imperfecta.

“Son causas de suspensión del contrato de trabajo: a) La invalidez temporal; b) La enfermedad y el accidente comprobados; c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal; d) El descanso vacacional; e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio; f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales; g) La sanción disciplinaria; h) El ejercicio del derecho de huelga; i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad; j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses; k) El permiso o licencia concedidos por el empleador; l) El caso fortuito y la fuerza mayor; ll) Otros establecidos por norma expresa”. (Art. 11, del D. Leg. 728)

La suspensión de la relación laboral (que, obviamente, es temporal, pues de lo contrario ya se configuraría cese o resolución de la relación laboral), se presenta de dos formas: suspensión perfecta o imperfecta. En términos de Gómez, el cese temporal:

“En teoría, siempre traerá consigo la suspensión del pago de las remuneraciones por el carácter sinalagmático del propio contrato, y porque se impone, además, el principio *exceptio non adimplendi contractus*, vale decir, que el empleador no se obligará a remunerar un trabajo no ejecutado (suspensión de modo perfecto), pero no obstante ello, el contrato de trabajo permanecerá vigente. Hay, sin embargo, suspensiones que deberán ser abonadas por el empleador o por un tercero que, para estos últimos, por ahora, vienen siendo cubiertos por EsSalud (suspensión de modo imperfecto), pago que se realizará no obstante inexistir la prestación laboral” (Sánchez, 2015, p.37)

En consecuencia, la suspensión de la relación laboral implica la interrupción temporal de sus efectos, ya sea por causas atribuibles al empleador o al trabajador, o externas (como el caso del Covid-19), en la cual, se suspenden las prestaciones principales (remuneración y servicios personales), subsistiendo lo otro derechos y deberes de la relación laboral, por ende, vigente la relación laboral. En otros términos, “no todas las obligaciones emergentes del contrato laboral cesan con carácter absoluto, sino sólo las esenciales, que son rendir el trabajo, como prestación, y remunerarlo como contraprestación. Subsisten, empero, no se detienen ni se exoneran en ningún instante otros deberes, especialmente en la esfera ética, el llamado contenido ético del contrato: fidelidad, lealtad, confianza, respeto mutuo, etcétera”. (Pasco, 1997, p.482). Para mayor abundamiento:

“La relación laboral es de tracto sucesivo y tiene vocación de permanencia. No obstante, durante su desarrollo, pueden presentarse situaciones que determinen un paréntesis en la ejecución de las obligaciones del empleador o del trabajador. Estas situaciones pueden derivar en la suspensión de la relación laboral, lo que determina que cese temporalmente la ejecución del contrato y, por ende, se exonere al trabajador y, de ser el caso, al empleador del cumplimiento de sus obligaciones”. (Ferro, 2019, p.132)

De lo expuesto, se desprende que las características principales de la suspensión de la relación laboral son la temporalidad y la causal. Respecto a la temporalidad, sin fuera definitiva, ya no sería suspensión, sino extinción. Y en relación a una causal debidamente motivada, de no ser así, constituiría despido arbitrario. “La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial”. (Pasco, 1997, p.481)

b) Suspensión perfecta de la relación laboral

La suspensión temporal perfecta de la relación laboral, se da cuando se mantiene el vínculo laboral; sin embargo, ninguna de las partes cumple la obligación laboral, esto es, el empleador no paga la contraprestación, ni el trabajador está obligado a prestar sus servicios. Al respecto la Casación 14818-2016-Lima, precisa:

“Suspensión perfecta; ésta se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral, encontrándose dentro de este

supuesto las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor”. (Fund. 4to.)

Sobre la base de la normatividad nacional que regula las relaciones laborales en el régimen privado, el autor Sánchez (2015), enumera los siguientes supuestos de suspensión perfecta de la relación laboral:

- 1) “La incapacidad temporal comprobada (derivada de accidente o enfermedad común o de trabajo), que originen el otorgamiento de descansos médicos, y que, superando el plazo de veinte (20) días calendario al año, generen el pago de subsidios a favor del trabajador.
- 2) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar.
- 3) La sanción disciplinaria laboral.
- 4) El ejercicio del derecho de huelga.
- 5) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad
- 6) La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses.
- 7) El permiso o licencia sin goce remunerativo concedido por el empleador.
- 8) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- 9) Las faltas injustificadas del trabajador al centro de trabajo.
- 10) El desarrollo de una labor intermitente por la cual es contratado el trabajador.
- 11) La invalidez absoluta temporal”. (p.38)

c) Suspensión imperfecta de la relación laboral

La suspensión temporal imperfecta de la relación laboral, se produce cuando se mantiene el vínculo laboral; sin embargo, el trabajador está impedido de cumplir su obligación laboral y el empleador sigue pagando la contraprestación económica. Al este respecto la Casación 14818-2016-Lima, precisa:

“Suspensión imperfecta; se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador; siendo los supuestos en que se configura, por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en uso de su descanso vacacional, con descanso médico o hace uso del descanso pre y post natal. (Fund. 4to.)

Similar que la anterior clasificación, en base de la normatividad nacional que regula las relaciones laborales en el régimen privado, Sánchez (2015), enumera los siguientes supuestos de suspensión imperfecta de la relación laboral:

- 1) “La incapacidad temporal (derivada de accidente o enfermedad común o de trabajo), que originen el otorgamiento de descansos médicos hasta un máximo de veinte (20) días calendario al año.
- 2) La maternidad en sus distintos y particulares supuestos.
- 3) El descanso vacacional.
- 4) El permiso y la licencia para desempeñar cargos sindicales.
- 5) El permiso o licencia con goce remunerativo concedido unilateralmente por el empleador.
- 6) La licencia por paternidad.
- 7) La licencia para trabajadores con familiares enfermos o accidentados gravemente.
- 8) La licencia laboral por adopción de menores de edad por parte del trabajador.
- 9) La licencia por cierre temporal al empleador debido a la comisión de una infracción tributaria”. (p.38)

Téngase presente que, los supuestos de suspensión imperfecta han sido reguladas normativamente, en virtud de la protección de la que debe gozar la parte más débil de toda relación de trabajo. En esta modalidad de suspensión, “si bien se suspende la configuración de los elementos característicos atribuibles al trabajador, como lo son: trabajo personal y la subordinación del mismo, subsiste la configuración del elemento exclusivamente atribuible al empleador”. (Sánchez, 2015, p.44)

d) Efectos de la suspensión de la relación laboral

Como se ha manifestado, el contrato no se suspende, sino que se suspende sus efectos. Pero tampoco se suspende todos los efectos, sino solo los principales. En otros términos, algunos efectos se mantienen mientras que otros se paralizan. Entre estos efectos tenemos:

1) Cese de la obligación de trabajar. El principal y primer efecto es la suspensión de la prestación personal de parte del trabajador. 2) Cese de la obligación remunerativa. En coherencia con la interrupción de la prestación del servicio, también el empleador deja de pagar la remuneración. 3) Subsistencia del contenido ético. 4) Acumulación de la antigüedad. 5) Reserva del puesto. 6) Continuidad de afiliación al seguro social. (Pasco, 1997)

1.9. Definición de términos básicos

En observancia del esquema de la presente tesis regulado en el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra Universidad, se ha realizado la definición de los siguientes términos básicos:

A. Argumentación jurídica

La argumentación jurídica es una técnica que consiste en elaborar las razones que sustentan una decisión judicial o administrativa. Los autores Gascón y García (2015) mencionan que: “Argumentar consiste en justificar, fundamentar, basar enunciados normativos, jurídicos prácticos. Se trata de decir por qué debemos (o no) comportarnos de cierto modo. (...) Significa exponer las premisas, normativas o no, de una inferencia práctica”. (pp.49-50)

B. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es una manifestación de voluntad de dos partes, del empleador y el trabajador, siendo además un elemento esencial la remuneración. Según precisa el autor Ferro (2019):

“El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga usos de ella bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona. (...) Los servicios para ser considerado de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa por el trabajador en calidad de persona natural”. (p.18)

Los tres elementos imprescindibles de un contrato de trabajo son, el trabajador que presta en forma personal su servicio, la remuneración pagada por el empleador y la subordinación. La remuneración implica que el trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios personales, el cual puede ser en dinero, en especie o mixta.

C. Suspensión de la relación laboral

La suspensión de la relación laboral consiste en el cese o interrupción de la prestación de los servicios de parte del trabajador, con o sin pago de remuneración de parte del empleador. “En toda prestación de servicios dependientes fluyen distintas obligaciones a ser cumplidas por ambas partes que conforman la relación de trabajo. Sin embargo, existen situaciones concretas por las cuales las partes llegan a suspender el cumplimiento de dichas obligaciones asumidas, sin llegar a extinguir la relación de trabajo suscitada; estos son los denominados supuestos de suspensión de la relación laboral” (Sánchez, 2015, p.36)

La contratación laboral, normalmente se realiza para un plazo indeterminado, no obstante, dentro de dicho período puede ser suspendida en sus efectos, dicho cese temporal puede originarse por causas atribuidas tanto al empleador como el trabajador.

D. Extinción de la relación laboral

La extinción de la relación laboral consiste en el fin o culminación de la relación laboral entablada entre el empleador y el trabajador. Los contratos laborales tienen vocación de continuidad, “a veces la extinción está prácticamente decidida desde que comienza la relación, al suscribir un contrato por obra o tiempo determinados o alguna de las muchas variables de las novedosas formas de contratación precaria a las que las corrientes flexibilizadoras han dado vida so pretexto de impulsar el empleo”. (De Buen, 1997, p.505)

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

Sobre la taxonomía de las investigaciones existen diversos criterios de clasificación; sin embargo, no son excluyentes.

a) De acuerdo a su propósito

Esto es, según la finalidad que persigue, pueden ser de dos tipos: básicas o aplicadas. Según Sierra (2002) “las primeras tienen por objeto el conocimiento y comprensión de la realidad, mientras que las segundas pretenden la aplicación —de aquí su nombre— de los logros de la investigación básica con fines prácticos” (p.136).

En base a este criterio de clasificación, la presente investigación corresponde al tipo de investigación aplicada, por cuanto la principal prioridad ha sido analizar si las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra

enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano. En otros términos, nos hemos preocupado por analizar cómo se está aplicando la teoría de la argumentación jurídica en un caso concreto.

b) De acuerdo al enfoque

Según explican los autores Hernández *et al.* (2014), los enfoques de investigación son básicamente tres: enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto o multimodal. En esa dirección, acorde al enfoque las investigaciones se agrupan en tres grupos: investigaciones de enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto. La principal característica que los distingue es el uso de datos numéricos o descriptivos, o mixtos; así como el uso de la estadística para el procesamiento y presentación de los resultados.

Sobre este criterio de clasificación, la presente investigación corresponde al tipo de investigación cualitativa, por cuanto porque se ha recolectado datos narrativos utilizando como técnica el análisis documental, las que han sido presentadas en matrices cualitativas. No se ha utilizado la estadística ni se ha cuantificado los datos. Por lo demás, es una investigación documental.

c) De acuerdo a la fuente de información

Según Bernal (2010), conforme a la fuente de información, los tipos de investigación son: histórica, documental, descriptiva, correlacional, explicativa, y otros. “La investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio” (p.111).

Acorde a este criterio de tipificación, la presente tesis es una documental, fundamentalmente porque se ha analizado una sentencia de casación laboral, la misma que es un documento escrito. En ella se objetiva la aplicación de las técnicas de argumentación jurídica, y a partir del presente estudio, se pretendió comprender cómo se han aplicado dichas técnicas.

2.2. Diseño de investigación

El tema de los diseños en la investigación cualitativa es diferente que, en la cualitativa, por lo algunos autores sostienen que, en realidad, cada tipo de investigación cualitativa representa un diseño. El autor Scribano (2007), distingue en diseños de investigación cualitativa, los siguientes: 1) análisis de contenido (clásico), análisis de contenido (etnográfico), análisis del discurso, entre otros. Definiendo:

- 1) “Análisis de contenido (clásico). Realizar inferencias válidas y replicables desde los datos hacia su contexto. Realizar inferencias mediante una identificación sistemática y objetiva de las características especificadas dentro del texto.
- 2) Análisis de contenido (etnográfico). Análisis reflexivo de los documentos. Usar el documento y comprender el sentido de la comunicación, tanto como verificar las interrelaciones teóricas”. (pp. 24-25)

En líneas de la tipificación anterior, la presente investigación corresponde al primer diseño mencionado, esto es, diseño de análisis de contenido (clásico), porque, se ha trabajado con datos narrativos contenidos en un documento escrito, siendo su objetivo analizar si las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se

encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

2.3. Escenario de estudio

La unidad de análisis en esta investigación cualitativa fue la sentencia de casación laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, la cual se encuentra publicada en la página virtual del Poder Judicial; no existiendo la necesidad de precisar el escenario de estudio. No obstante, podemos mencionar que la recolección y análisis de los datos se realizó en la ciudad de Huamanga, durante el año 2022.

2.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Teniendo en cuenta el paradigma, enfoque, los objetivos y las hipótesis de trabajo, la recopilación de los datos se realizó de manera ordenada, con el uso de la siguiente técnica y su instrumento:

Tabla N° 3: Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Análisis documental	Matriz de análisis de información

2.4.3. Instrumentos de procesamiento de datos

En la investigación una técnica de recogida de datos puede poseer una o más instrumentos. En el presente caso, se usó como instrumento de recolección de datos: las matrices de análisis documental, las mismas que fueron elaborados por el investigador.

2.5. Validez del instrumento cualitativo

Según el autor Cortés (1997), existen diversas maneras como la investigación cualitativa asegura la validez y confiabilidad de sus instrumentos y resultados, algunas de ellas se relacionan con el investigador, otras con la recolección de los datos y otras más con el análisis de la información. Entre ellas, distingue: la toma de conciencia del investigador de su participación, la replicabilidad del estudio, la triangulación, la auditoría.

Sobre dicha base, en la presente investigación, la validez del instrumento y de los resultados obtenidos, se realizó mediante las siguientes técnicas: a) Toma de conciencia del investigador de su participación, en la cual, como es obvio, la participación del investigador fue neutral debido a que no se sumergió en el escenario de investigación, sino que los datos se recolecto de un documento escrito. b) Operacionalización de la variable, que también permitió la recolección adecuada de los datos.

2.6. Procesamiento y análisis de la información

Teniendo en cuenta que, la presente investigación es de enfoque metodológico cualitativo, en la cual se utiliza preferentemente datos narrativos y descriptivos, en el procesamiento de la información, que permitió el posterior análisis e interpretación, se elaboró matrices de análisis de información: matriz de análisis textual, categorial y de conclusión aproximativa.

2.7. Aspectos éticos

En la ejecución de la presente investigación se ha respetado la propiedad intelectual, así como se ha cuidado la originalidad. Por lo que, las ideas tomadas de otros autores están debidamente citados según las normas APA.

En consecuencia, la presente investigación se basa en los principios éticos del respeto a la propiedad intelectual, al derecho a la información, derechos fundamentales. La presente investigación se ha documentado haciendo referencia directa o indirecta a los diversos autores que han contribuido al acervo cultural y académico sobre la problemática estudiada. Finalmente, se han citado las ideas parciales de los autores adecuadamente con Normas (APA), Sexta Edición.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Análisis de resultados

Sobre la base de que la presente investigación es cualitativa, la sistematización y el correspondiente análisis de la información narrativa sobre las técnicas de motivación jurídica, esgrimidas en la sentencia de casación laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se realiza en esta sección. Para cuyo efecto, primero se resume el caso concreto, luego se analizar el uso de las técnicas de argumentación interna y externa.

3.1.1. Análisis de resultados cualitativos de la motivación interna

Tabla N° 1

Caso concreto contenida en la Sentencia de Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral

“La Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda interpuesta por Efrén Domínguez Vásquez; sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada Empresa Zeta Gas Andino S.A. Contra dicha sentencia de vista el demandado interpuso recurso de Casación; teniéndose como hecho concreto: Que, la empresa demandada mediante carta enviada vía notarial con fecha 4 de julio de 2013 (fs. 17),

atribuyó al demandante la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25 del D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como de las faltas previstas en los artículos 73 y 79 del Reglamento Interno de Trabajo, al haber incurrido en faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador realizado a través de la carta notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece, en la que el actor realizó acusaciones de índole delictuoso e irregularidades cometidas, presuntamente, por el Gerente General de la empresa, señor Miguel Monge Alonso. El demandante con carta de **fecha 11 de julio de 2013** (fs.27), señala que la demandada le ha rebajado la categoría al trasladarlo de su puesto de Jefe de Planta a la de ayudante de mecánica, misiva a la cual acompañó un certificado de salud en la que se le concedió descanso médico desde el 9 al 23 de julio de 2013, procediendo además por **carta de la misma fecha (11-7-2013)** de fs. 34 realizar sus descargos respecto a la imputación de faltas graves, señalando que no ha cometido falta grave alguna. A través de la **carta de 19 de julio 2022**, recepcionada por el demandante el **24 de julio del 2013**, a hora 11:10 a.m. de fs. 123, la demandada procedió al despido del actor por la comisión de faltas graves. El demandante con **Carta Notarial de fecha 24 de julio 2013** comunicó a la demandada la prórroga de su descanso médico, por el periodo de 24 de julio al 2 de agosto de 2013, que fue recepcionada por la demandada a horas 12:31 p.m. de dicho día (fs. 130)”.

Los Jueces de la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República: DECLARARON INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Efrén Domínguez; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista que confirmó la apelada; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, ZETA GAS ANDINO S.A., sobre reposición por despido fraudulento; aplicando los artículos 11, 12 y 30 del D. Leg. 728.

Matriz N° 1: Justificación interna

[PREMISA MAYOR]	: NORMAS
[Premisa Menor]	: Hechos del caso
[CONCLUSIÓN]	: Decisión

Aplicada al caso concreto

Estructura	Justificación interna
<p>[PREMISA MAYOR] : NORMAS</p> <p>Artículo 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo</p> <p>Artículo 12°. del D. Leg. 728. Causas de suspensión.</p> <p>Artículo 30° del D. Leg. 728. Actos de hostilidad.</p> <p>[Premisa Menor] : Hechos del caso</p> <p>Está constituido por los hechos consistente en que el demandante es despedido por faltas graves en contexto de suspensión imperfecta de trabajo, por lo que interpone demanda de reposición por despido fraudulento.</p>	<p>[PREMISA MAYOR] : NORMAS</p> <p><i>“Artículo 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo. Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.</i></p> <p><i>“Artículo 12°. del D. Leg. 728. Causas de suspensión. Son causas de suspensión del contrato de trabajo: [...] b) La enfermedad y el accidente comprobados [...]</i></p> <p><i>“Artículo 30° del D. Leg. 728. Actos de hostilidad. Son actos de hostilidad equiparables al despido lo siguientes: [...]</i></p> <p><i>b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría</i></p> <p><i>c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.</i></p> <p>[Premisa Menor] : Hechos del caso</p> <p>“La Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda interpuesta por Efrén Domínguez Vásquez; sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido con la Empresa Zeta Gas Andino S.A. Contra dicha sentencia de vista el demandado interpuso recurso de Casación; teniéndose como hecho concreto: Que, la empresa demandada mediante carta enviada vía notarial con fecha 4 de julio de 2013 (fs. 17), atribuyó al demandante la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25 del D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como de las faltas previstas en los artículos 73 y 79 del Reglamento Interno de Trabajo, al haber incurrido en faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador realizado a través de la carta notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece, en la que el actor realizó acusaciones de índole delictuoso e irregularidades cometidas, presuntamente, por el Gerente General</p>

	<p>de la empresa, señor Miguel Monge Alonso. El demandante con carta de fecha 11 de julio de 2013 (fs.27), señala que la demandada le ha rebajado la categoría al trasladarlo de su puesto de Jefe de Planta a la de ayudante de mecánica, misiva a la cual acompañó un certificado de salud en la que se le concedió descanso médico desde el 9 al 23 de julio de 2013, procediendo además por carta de la misma fecha (11-7-2013) de fs. 34 realizar sus descargos respecto a las faltas graves, señalando que no ha cometido falta grave alguna. A través de la carta de 19 de julio 2022, recepcionada por el demandante el 24 de julio del 2013, a hora 11:10 a.m. de fs. 123, la demandada procedió al despido del actor por la comisión de faltas graves. El demandante con Carta Notarial de fecha 24 de julio 2013 comunicó a la demandada la prórroga de su descanso médico, por el periodo de 24 de julio al 2 de agosto de 2013, que fue recepcionada por la demandada a horas 12:31 p.m. de dicho día (fs. 130).</p>
<p>[CONCLUSIÓN] Decisión Es el fallo emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, que declaró infundada el recurso de CASACIÓN.</p>	<p>[CONCLUSIÓN] : Decisión Los Jueces de la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República: DECLARARON INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Efrén Domínguez; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista que confirmó la apelada; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, ZETA GAS ANDINO S.A., sobre reposición por despido fraudulento; aplicando los artículos 11, 12 y 30 del D. Leg. 728.</p>

Análisis de la matriz N° 1. En relación al primer indicador: *¿Cuál es la estructura lógica-formal de la motivación interna para que la Sala de derecho constitucional y social DECLARE el recurso de casación interpuesto por el demandante, Efrén Domínguez; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, ZETA GAS ANDINO S.A., ¿sobre reposición por despido fraudulento?* Como se analizó en las bases teóricas, la motivación interna de una sentencia está vinculada a la corrección lógica del razonamiento, donde CONCLUSIÓN o FALLO, es producto de la consecuencia lógica y necesaria de las

premisas usadas, estas premisas son: Premisa mayor o **NORMATIVA** y premisa menor **FÁCTICA**.

En la Sentencia analizada, la [PREMISA MAYOR]: **NORMAS**, está conformada por los Artículos 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo, Artículo 12. del D. Leg. 728. Causas de suspensión y Artículo 30° del D. Leg. 728. Actos de hostilidad, prescrita en el siguiente sentido, en la parte pertinente:

“Artículo 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo. Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.

“Artículo 12°. del D. Leg. 728. Causas de suspensión. Son causas de suspensión del contrato de trabajo: [...] b) La enfermedad y el accidente comprobados [...]

“Artículo 30° del D. Leg. 728. Actos de hostilidad. Son actos de hostilidad equiparables al despido lo siguientes: [...]

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.

De otro lado, la [Premisa Menor]: **Hechos del caso**, jurídicamente relevantes, está narrada de la siguiente manera: “La Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda interpuesta por Efrén Domínguez Vásquez; sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada Empresa Zeta Gas Andino S.A. Contra dicha sentencia de vista el demandado interpuso recurso de Casación; teniéndose como hecho concreto: Que, la empresa demandada mediante carta enviada vía notarial con **fecha 4 de julio de**

2013 (fs. 17), atribuyó al demandante la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25 del D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como de las faltas previstas en los artículos 73 y 79 del Reglamento Interno de Trabajo, al haber incurrido en faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador realizado a través de la carta notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece, en la que el actor realizó acusaciones de índole delictuoso e irregularidades cometidas, presuntamente, por el Gerente General de la empresa, señor Miguel Monge Alonso. El demandante con carta de **fecha 11 de julio de 2013** (fs.27), señala que la demandada le ha rebajado la categoría al trasladarlo de su puesto de Jefe de Planta a la de ayudante de mecánica, misiva a la cual acompañó un certificado de salud en la que se le concedió descanso médico desde el 9 al 23 de julio de 2013, procediendo además por **carta de la misma fecha (11-7-2013)** de fs. 34 realizar sus descargos respecto a la imputación de faltas graves, señalando que no ha cometido falta grave alguna. A través de la **carta de 19 de julio 2022**, recepcionada por el demandante el **24 de julio del 2013**, a hora 11:10 a.m. de fs. 123, la demandada procedió al despido del actor por la comisión de faltas graves. El demandante con **Carta Notarial de fecha 24 de julio 2013** comunicó a la demandada la prórroga de su descanso médico, por el periodo de 24 de julio al 2 de agosto de 2013, que fue recepcionada por la demandada a horas 12:31 p.m. de dicho día (fs. 130)”.

La [CONCLUSIÓN]: Fallo o sentencia de casación, emitida a partir de las premisas mencionadas es: Los Jueces de la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República: DECLARARON INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Efrén Domínguez; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista que confirmó la apelada; en el proceso ordinario laboral

seguido con la empresa demandada, ZETA GAS ANDINO S.A., sobre reposición por despido fraudulento; aplicando los artículos 11, 12 y 30 del D. Leg. 728.

Para mayor análisis, en lo relativo a las normas que, en este caso, son los artículos 11, 12 y 13 del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, constituye la premisa mayor del silogismo jurídico, en la cual deberá caber los hechos del caso. La suspensión imperfecta, opera cuando el empleador sigue pagando la remuneración al trabajador por causas debidamente motivadas.

Respecto a los hechos, como Sala Suprema, si bien la empresa demandada había iniciado el proceso de despido por faltas graves antes del período de suspensión imperfecta (4 de julio 2013), el actor, ya dentro del período de suspensión imperfecta, que se hallaba de 9 a 23 de julio del 2013, decide realizar su descargo, aceptando implícitamente el proceso iniciado por el empleador, finalmente el empleador hace efectivo el despido, en período posterior a la suspensión imperfecta (24 de julio del 2013). De la cual se colige, en forma lógica y coherente, aun cuando las cartas notariales sean válidas o no, que en el presente caso sí operó la suspensión imperfecta, pero el empleador inició y terminó el despido por faltas graves, fuera de dicho periodo de suspensión imperfecta.

En consecuencia, como decisión final, la Sala Suprema resuelve DECLARARON INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Efrén Domínguez; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista que confirmó la apelada; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, ZETA GAS ANDINO S.A., sobre reposición por despido fraudulento.

A partir de lo analizado, formulamos la interrogante *¿el fallo de los Jueces Supremos de la Corte Suprema de Justicia de la República, está justificada internamente?* Teniendo en

cuenta que la justificación interna es el cumplimiento del razonamiento lógico-formal, en la cual unas premisas dan lugar a una conclusión, podemos afirmar que, en efecto existe coherencia lógica entre la decisión y las premisas que lo anteceden. Por tanto, conforme se ha ilustrado en la Matriz N° 1, el fallo es lógicamente coherente, es decir:

- Las premisas: general y específicas, utilizadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, posee coherencia narrativa.
- La conclusión del razonamiento interno de la decisión adoptada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, es el resultado de la inferencia lógica de las premisas invocadas.

Conclusión sobre la técnica de motivación interna. La aplicación de la técnica de **motivación jurídica interna** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

3.1.2. Análisis de resultados cualitativos de las técnicas de motivación externa

Matriz N° 2: Justificación externa

[PREMISA MAYOR] : NORMAS	Fundamentación
[Premisa Menor] : Hechos del caso	Fundamentación

Aplicada al caso concreto

Premisas	Justificación de la premisa
[PREMISA MAYOR]: NORMAS	SUSTENTO DE LA PREMISA NORMATIVA

“Artículo 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo. Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.

“Artículo 12°. del D. Leg. 728. Causas de suspensión. Son causas de suspensión del contrato de trabajo: [...] b) La enfermedad y el accidente comprobados [...]

“Artículo 30° del D. Leg. 728. Actos de hostilidad. Son actos de hostilidad equiparables al despido lo siguientes: [...]

*b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría
c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.*

FUND. TERCERO. “El régimen laboral de la actividad privada regula en el artículo 11 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas en las que a pesar que la relación laboral se encuentra vigente, el trabajador estará impedido de asistir a su centro de trabajo, lo que genera una suspensión del vínculo laboral.

Del contenido de la norma citada se aprecia que la suspensión temporal de la relación laboral se presenta en dos formas: Suspensión perfecta; esta se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral, encontrándose dentro de este supuesto las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor.

Suspensión imperfecta; se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador; siendo los supuestos en que se configura, por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en uso de su descanso vacacional, con descanso médico o hace uso del descanso pre y post natal”.

FUND. CUARTO. “La suspensión de la relación laboral por la causal de enfermedad. El literal b) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé como causa de suspensión del contrato de trabajo a la enfermedad del trabajador, sea esta común o de trabajo, la cual se puede definir como a todo estado patológico permanente o temporal, a todo accidente que no sea calificado como accidente de trabajo o como toda enfermedad que no merezca la calificación de enfermedad profesional, lo que ocasiona incapacidad temporal del trabajador para asistir a su centro de labores, tiempo en la que el empleador está obligado a pagar la remuneración del trabajador así como de los demás derechos establecidos por ley, al

	configurarse este hecho una suspensión imperfecta de labores”.
<p>[Premisa Menor] : Hechos del caso</p> <p>“La Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda interpuesta por Efrén Domínguez Vásquez; sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido con la Empresa Zeta Gas Andino S.A. Contra dicha sentencia de vista el demandado interpuso recurso de Casación; teniéndose como hecho concreto: Que, la empresa demandada mediante carta enviada vía notarial con fecha 4 de julio de 2013 (fs. 17), atribuyó al demandante la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25 del D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como de las faltas previstas en los artículos 73 y 79 del Reglamento Interno de Trabajo, al haber incurrido en faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador realizado a través de la carta notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece, en la que el actor realizó acusaciones de índole delictuoso e irregularidades cometidas, presuntamente, por el Gerente General de la empresa, señor Miguel Monge Alonso. El demandante con carta de fecha 11 de julio de 2013 (fs.27), señala que la demandada le ha rebajado la categoría al trasladarlo de su puesto de Jefe de Planta a la de ayudante de mecánica, misiva a la cual acompañó un certificado de salud en la que se le concedió descanso médico desde el 9 al 23 de julio de 2013, procediendo además por carta de la misma fecha (11-7-2013) de fs. 34 realizar sus descargos respecto a las faltas graves, señalando que no ha cometido falta grave alguna. A través de la carta de 19</p>	<p>SUSTENTO DE LA PREMISA FÁCTICA</p> <p>FUND. QUINTO. “El demandante en su recurso de casación al fundamentar la causal de infracción normativa del artículo 11 e inciso b) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (...), señala que la demandada, sin importarle que el vínculo laboral se encontraba suspendido como consecuencia del descanso médico que se había prorrogado hasta el dos de agosto de dos mil trece, conforme se verifica de los certificados médicos que corren en autos, decidió despedirlo mediante Carta Notarial de fecha diecinueve de julio de dos mil trece (...)”</p> <p>FUND. SEXTO. “La empresa demandada mediante carta enviada vía notarial con fecha cuatro de julio de dos mil trece, conforme aparece de fojas diecisiete, atribuyó al demandante la comisión de las faltas graves (...)”</p> <p>FUND. SÉTIMO. “El demandante mediante carta de fecha once de julio de dos mil trece, que corre a fojas veintisiete señaló que la demandada le ha rebajado la categoría al trasladarlo de su puesto de Jefe de Planta a la de ayudante de mecánica, misiva a la cual acompañó un certificado de salud en la que se le concedió descanso médico desde el nueve al veintitrés de julio de dos mil trece, procediendo además por carta de la misma fecha que corre de fojas treinta y cuatro a realizar sus descargos respecto a la imputación de faltas graves, señalando que no ha cometido falta grave alguna.</p> <p>A través de la carta de fecha diecinueve de julio de dos mil trece, la misma que fue recepcionada por el demandante el veinticuatro de julio de dos mil trece, a horas 11:10 de la mañana conforme se visualiza en fojas ciento veintitrés, la demandada procedió al despido del actor por la comisión de faltas graves (...)”</p> <p>FUND. OCTAVO.” (...) Que si bien es cierto el actor cumplió con presentar el certificado médico en el que se le concedía descanso médico desde el nueve al veintitrés de julio de</p>

<p>de julio 2022, recepcionada por el demandante el 24 de julio del 2013, a hora 11:10 a.m. de fs. 123, la demandada procedió al despido del actor por la comisión de faltas graves. El demandante con Carta Notarial de fecha 24 de julio 2013 comunicó a la demandada la prórroga de su descanso médico, por el periodo de 24 de julio al 2 de agosto de 2013, que fue recepcionada por la demandada a horas 12:31 p.m. de dicho día (fs. 130).</p>	<p>dos mil trece; sin embargo, y a pesar de que había operado la suspensión imperfecta del contrato de trabajo con la presentación del citado certificado médico, procedió, dentro del plazo otorgado en la carta de pre aviso de despido, a absolver las faltas graves imputadas, conducta con la que aceptó tácitamente continuar con el procedimiento de despido iniciado. En segundo lugar, se verifica de la carta de despido que si bien esta tiene como fecha de elaboración el diecinueve de julio de dos mil trece, la misma recién fue notificada al demandante el veinticuatro de julio de dos mil trece a horas 11:10 de la mañana, es decir al día siguiente del vencimiento del descanso médico del actor y no el diecinueve de julio de dos mil trece como pretende inferir el recurrente, y si bien el demandante mediante Carta Notarial de fecha veinticuatro de julio de dos mil trece comunicó a la demandada la prórroga de su descanso médico, por el periodo veinticuatro de julio al dos de agosto de dos mil trece; empero, esta fue recepcionada por la demandada a horas 12:31 p.m. (...), cuando ya se había efectivizado el despido del recurrente; razones expuestas por las que deviene en declarar infundada la causal bajo análisis”.</p>
---	--

Análisis de la Matriz N° 2. A partir de la matriz categorizada, nos formulamos una interrogante *¿Las premisas GENERAL-NORMATIVA Y ESPECÍFICA-FÁCTICA utilizadas en la argumentación interna en la Sentencia de Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, están debidamente fundamentadas?* Conforme se ha construido los apartados pertinentes en la matriz N° 2, los fundamentos de la Sentencia Casatoria: **fundamento tercero, fundamento cuarto**, constituye el sustento de la premisa normativa aplicada, específicamente de los artículos 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo, 12. del D. Leg. 728. Causas de suspensión, y 30 del D. Leg. 728. Actos de hostilidad; precisándose cuándo opera la suspensión perfecta y suspensión imperfecta de los efectos del contrato laboral. Por otro lado, los fundamentos: **fundamento quinto, fundamento**

sexto, fundamento séptimo, fundamento octavo, son el sustento de la premisa fáctica, en la cual la Sala Penal Suprema expone los hechos probados a luz de los medios probatorios actuados: como las documentales, cartas notariales, certificados médicos, entre otros.

La justificación externa o de segundo orden, como se desarrolló en el marco teórico, representa el sustento de cada una de las premisas utilizadas en el razonamiento judicial, esto es, la premisa general (normas) y la premisa menor (hechos del caso). En la sentencia casatoria sub análisis, la PREMISA NORMATIVA – artículos 11, 12 y 30 del D. Leg. 278, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En las cuales, la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, sustenta que el despido del demandante se ha producido conforme a ley, la que se inició en período en la cual la relación laboral estaba vigente y también culminó en periodo posterior a la suspensión imperfecta, no obstante que, en dicho proceso, se presentó la suspensión imperfecta por descanso médico del demandante.

Resulta trascendente que la Corte Suprema, analiza cronológicamente los hechos ocurridos y la presentación de las cartas notariales, las cuales son determinantes para identificar el derecho del demandante o la razón que le asiste al demandado; los cuales no han sido advertidos por la corte superior ni por la primera instancia.

La interrogante para establecer la justificación externa es *¿el fallo emitido por la Sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República?*

Como se evidencia en la matriz N° 2, las premisas normativa y fáctica, están sustentadas suficientemente y en base a pruebas objetivas, para la adopción de la decisión final (rechazo de la demanda). Pon tanto, diremos:

--

- Las premisas fácticas invocadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, están debidamente sustentadas. La elección e interpretación de las premisas normativas invocadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, están debidamente sustentadas.

Conclusión sobre la técnica de motivación externa. Según los resultados analizados, se concluye: la aplicación de la técnica de **motivación jurídica externa** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

Matriz N° 3: Conclusión categorial

CATEGORÍA GENERAL	Conclusión aproximativa de primer nivel – Justificación Interna. Normas y supuesto de hecho	Conclusión aproximativa de primer nivel – Justificación Externa. Justificación de las premisas	Conclusión aproximativa categorial o de segundo orden
<p>Técnicas de motivación jurídica</p>	<p>La técnica de motivación jurídica interna aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.</p>	<p>La técnica de motivación jurídica externa aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.</p>	<p>Las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.</p>

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

En el ámbito de la relación laboral, cuando una de las partes deja de cumplir su obligación principal bajo causas debidamente justificadas y en el marco de lo previsto por la norma, opera la suspensión temporal del contrato de trabajo, o más concretamente, la suspensión de los efectos de la relación laboral, que puede ser perfecta o imperfecta, la misma que se halla regulado por el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

La relación laboral, tiene vocación de continuidad, por lo que, la suspensión de sus efectos, por causas atribuibles a una o ambas partes, es una situación excepcional y no ordinario; las mismas que se sustentan normativamente en una causal debidamente motivada y, es temporal. Si ocurriese sin una causa debida ocurriría el despido arbitrario; generando procesos judiciales. En esa misma dirección, las decisiones judiciales que resuelven las controversias sobre despido arbitrario u otro, deben estar motivadas debidamente.

En la labor cotidiana de la administración de justicia, la tarea central de los operadores consiste, en argumentar. Toda decisión administrativa o judicial, conforme establece

nuestra Constitución Política y las leyes de desarrollo deben estar debidamente motivadas. A nivel de la doctrina, Valdez (1959), decía: “las resoluciones que emitan nuestros tribunales deben ser elogiadas en sus aspectos positivos y criticadas en sus aspectos negativos, porque, de no ser así, se corre el peligro de estancar la jurisprudencia, que es precisamente el medio como el derecho cobra vigencia”.

Baso dicho contexto teórico, consciente de la trascendencia de la argumentación jurídica en el quehacer jurídico de todo operado del derecho, nos hemos propuesto realizar la presente tesis cualitativa, cuyo problema es: ¿Las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano? En la Sentencia de Casación Laboral mencionada, se verificará básicamente, la corrección lógica y el sustento de las premisas que conforman; es decir la justificación interna y externa, de allí que el objetivo general fue: analizar si las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.

En lo concerniente a la primera categoría: motivación jurídica interna, el análisis cualitativo de los resultados alcanzado en la presente investigación, permite manifestar que la decisión de la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en la presente causa laboral, está justificada internamente; porque, como se evidencia de los datos obtenidos en la Matriz N° 1, la conclusión o fallo, es consecuencia lógica de las premisas: mayor (norma) y menor (fáctica). El cual es:

La [PREMISA MAYOR]: NORMAS, está conformada por los Artículos 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo, Artículo 12. del D. Leg. 728. Causas de suspensión y Artículo 30° del D. Leg. 728. Actos de hostilidad, prescrita en el siguiente sentido, en la parte pertinente:

“Artículo 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo. Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.

“Artículo 12°. del D. Leg. 728. Causas de suspensión. Son causas de suspensión del contrato de trabajo: [...] b) La enfermedad y el accidente comprobados [...]

“Artículo 30° del D. Leg. 728. Actos de hostilidad. Son actos de hostilidad equiparables al despido lo siguientes: [...]

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.

La [Premisa Menor]: Hechos del caso, está narrada de la siguiente manera: “La Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda interpuesta por Efrén Domínguez Vásquez; sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada Empresa Zeta Gas Andino S.A. Contra dicha sentencia de vista el demandado interpuso recurso de Casación; teniéndose como hecho concreto: Que, la empresa demandada mediante carta enviada vía notarial con **fecha 4 de julio de 2013 (fs. 17)**, atribuyó al

demandante la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25 del D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como de las faltas previstas en los artículos 73 y 79 del Reglamento Interno de Trabajo, al haber incurrido en faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador realizado a través de la carta notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece, en la que el actor realizó acusaciones de índole delictuoso e irregularidades cometidas, presuntamente, por el Gerente General de la empresa, señor Miguel Monge Alonso. El demandante con carta de **fecha 11 de julio de 2013** (fs.27), señala que la demandada le ha rebajado la categoría al trasladarlo de su puesto de Jefe de Planta a la de ayudante de mecánica, misiva a la cual acompañó un certificado de salud en la que se le concedió descanso médico desde el 9 al 23 de julio de 2013, procediendo además por **carta de la misma fecha (11-7-2013)** de fs. 34 realizar sus descargos respecto a la imputación de faltas graves, señalando que no ha cometido falta grave alguna. A través de la **carta de 19 de julio 2022**, recepcionada por el demandante el **24 de julio del 2013**, a hora 11:10 a.m. de fs. 123, la demandada procedió al despido del actor por la comisión de faltas graves. El demandante con **Carta Notarial de fecha 24 de julio 2013** comunicó a la demandada la prórroga de su descanso médico, por el periodo de 24 de julio al 2 de agosto de 2013, que fue recepcionada por la demandada a horas 12:31 p.m. de dicho día (fs. 130)".

Y, la [CONCLUSIÓN]: Fallo o sentencia de casación, emitida a partir de las premisas mencionadas es: Los Jueces de la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República: DECLARARON INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Efrén Domínguez; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista que confirmó la apelada; en el proceso ordinario laboral

seguido con la empresa demandada, ZETA GAS ANDINO S.A., sobre reposición por despido fraudulento; aplicando los artículos 11, 12 y 30 del D. Leg. 728.

En esa línea de pensamiento, frente a la pregunta *¿Cuál es la estructura lógica-formal de la motivación interna para que la Sala de derecho constitucional y social DECLARE el recurso de casación interpuesto por el demandante, Efrén Domínguez; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, ZETA GAS ANDINO S.A., sobre reposición por despido fraudulento? Como se analizó en las bases teóricas, la motivación interna de una sentencia está vinculada a la corrección lógica del razonamiento, donde CONCLUSIÓN o FALLO, es producto de la consecuencia lógica y necesaria de las premisas usadas, estas premisas son: Premisa mayor o NORMATIVA y premisa menor FÁCTICA. La premisa mayor está conformada por las normas que regulan la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, en la cual, el trabajador no está obligado a concurrir a su centro de trabajo, pero tampoco el empleador puede despedirle. Y el hecho concreto, revela que el empleador inicio y finalizó un proceso de despido por faltas graves, en período en la cual no operaba la suspensión imperfecta.*

Estos resultados sobre la motivación interna de la sentencia laboral casatoria analizada, concuerda a nivel de la dogmática con lo sostenido los autores Gascón y García (2015), para quiénes la justificación interna es:

“Es la justificación lógico-deductiva de un razonamiento jurídico y es justificación externa la parte del razonamiento jurídico que no presenta carácter lógico-deductivo. En realidad, interpretada la dicotomía justificación interna/externa en estos términos, la cuestión a resolver con carácter previo es la propia posibilidad de

aplicar la lógica en el Derecho, para, una vez admitida la posibilidad, definir su alcance y sus límites en el razonamiento jurídico.” (pp.151-152)

Lo anterior implica que, según la justificación interna, se cuida que la conclusión o decisión judicial, sea resultado de la inferencia de las premisas. Ello ocurre en el caso sub análisis. La premisa mayor, no indica que la suspensión de trabajo puede ser perfecta o imperfecta, en las cuales se suspende los efectos de la relación laboral. Y la premisa fáctica, nos indica que el empleador, siguió un proceso de despido fuera de dichos períodos, aunque en su desarrollo se presentó el caso de suspensión imperfecta, en cuyo periodo el demandante realizó su descargo, aceptando implícitamente someterse a dicho proceso de despido.

En lo relativo a la segunda categoría: motivación jurídica externa, el análisis de los resultados obtenidos en la presente tesis, permite sostener que la decisión de la *Sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República*, está justificada externamente; porque, según se evidencia en la matriz N° 2, los fundamentos de la Sentencia Casatoria: **fundamento tercero, fundamento cuarto**, constituye el sustento de la PREMISA NORMATIVA aplicada, específicamente de los artículos 11. del D. Leg. 728. Suspensión de contrato de trabajo, 12. del D. Leg. 728. Causas de suspensión, y 30 del D. Leg. 728. Actos de hostilidad; precisándose cuándo opera la suspensión perfecta y suspensión imperfecta de los efectos del contrato laboral. Por otro lado, los fundamentos: **fundamento quinto, fundamento sexto, fundamento séptimo, fundamento octavo**, son el sustento de la PREMISA FÁCTICA, en la cual la Sala Penal Suprema expone los hechos probados a luz de los medios probatorios actuados: como las documentales, cartas notariales, certificados médicos, entre otros.

La PREMISA NORMATIVA está conformada por los artículos 11, 12 y 30 del D. Leg. 278, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En las cuales, la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, esgrime la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de los efectos de la relación laboral. Y en la PREMISA FÁCTICA, sustenta que el despido del demandante se ha producido conforme a ley, la que se inició en período en la cual la relación laboral estaba vigente y también culminó en periodo posterior a la suspensión imperfecta, no obstante que, en dicho proceso, se presentó la suspensión imperfecta por descanso médico del demandante.

Como se expuso en el marco teórico, la justificación interna resulta insuficiente por sí sola, ya que, si las premisas no están probadas o sustentadas, puede caerse en una falacia. Por lo que es necesario la justificación externa. Como expresa Alexy (2007):

“El objeto de la justificación externa es la fundamentación de las premisas usadas en la justificación interna. Dichas premisas pueden ser de tipos bastante distintos. Se puede distinguir: (1) reglas de Derecho positivo, (2) enunciados empíricos y (3) premisas que no son ni enunciados empíricos ni reglas de Derecho positivo”. (p. 318)

En la presente sentencia laboral casatoria, en los fundamentos identificados, la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, cumple con sustentar las premisas usadas en la justificación interna; por lo que concluimos afirmando, que la decisión está justificada externamente.

V. CONCLUSIONES

- 1) En el presente estudio cualitativo, se ha corroborado que, las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano; pues se cumple con la motivación interna o de primer orden y la motivación externa o de segundo orden.
- 2) La técnica de **motivación jurídica interna** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano, porque como se evidencia de los datos obtenidos en la Matriz N° 1, la CONCLUSIÓN o FALLO, es producto de la consecuencia lógica y necesaria de las premisas usadas, estas premisas son: Premisa mayor o **NORMATIVA** y premisa menor **FÁCTICA**.
- 3) La técnica de **motivación jurídica externa** aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano, porque según se evidencia en la matriz N° 2, los fundamentos de la Sentencia Casatoria: **tercero y cuarto**, constituyen el sustento de la premisa normativa aplicada y, los fundamentos: **quinto, sexto, séptimo y octavo**, son el sustento de la premisa fáctica.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Sobre la aplicación de motivación jurídica en una sentencia laboral sobre despido fraudulento vinculado con la suspensión perfecta o imperfecta de la relación laboral, en futuras investigaciones, de enfoque cualitativa, cuantitativa o multimodal, se podrá abordar el tema de la valoración probatoria de las pruebas documentales.
- 2) Respecto a la *motivación interna*, los Jueces Especializados en Derecho Laboral y os Jueces Superiores de Juzgados Laborales Colegiados, así como los abogados defensores, para configurar adecuadamente la suspensión perfecta e imperfecta de los efectos de la relación laboral, deben tener en cuenta los fundamentos tercero y cuarto, desbrozados por la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima.
- 3) Respecto a la *motivación externa*, los Jueces Especializados en Derecho Laboral y os Jueces Superiores de Juzgados Laborales Colegiados, así como los abogados defensores, deben tomar como referencia la argumentación probatoria realizada en los fundamentos séptimo y octavo, elaborados por la sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima; la cual cronológicamente analiza los medios probatorios documentales.

REFERENCIAS

- Alexy, R. (2007). *Teoría de la argumentación jurídica. La teoría del discurso racional como teoría de la fundamentación jurídica*. Palestra Editores.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México D.F, México: Pearson.
- Canahualpa, M. M. y Silupú, N. P. (2020). “*La indefensión de los trabajadores del régimen laboral privado frente a la suspensión perfecta de labores en caso fortuito o fuerza mayor*” (tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cortés, G. (1997). *Confiabilidad y validez en estudios cualitativos*. En Revista Educación y Ciencia, Nueva época Vol. 1 N° 1, pp. 77-82.
- Dávila, L. (2021). “*La suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería 2020*” (tesis de maestría), Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.
- De Buen, C. (1997). *La extinción de la relación de trabajo*. En: instituciones de derecho de trabajo y seguridad social, pp. 501-533. México D.F., México: Instituto de investigaciones jurídicas.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú.
- Fix-Zamunio, H. (2007). *Metodología, docencia e investigación jurídicas*. México: Porrúa.
- Garza, A. (2007). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*, México, D.F.: El Colegio de México, 7ma. Edición.

- Gascón, M., & García, A. J. (2015). *La argumentación en el derecho. Algunas cuestiones fundamentales*. Palestra Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic.). McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México, S.A. de C.V., México: Prentice Hall.
- Nava, L. (2019). *Manual de derecho laboral*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Ortiz, G. (2021). “*Suspensión de labores y satisfacción de los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo – 2021*” (tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Parra, R. y Silvestre, A. (2020). “*La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria*” (tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Pasco, M. (1997). *La suspensión del contrato de trabajo*. En: instituciones de derecho de trabajo y seguridad social, pp. 481-499. México D.F., México: Instituto de investigaciones jurídicas.
- Ramos, C. (2014). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima, Perú: Grijley.
- Ramos, J. (2015). *Elabore su tesis en Derecho pre y postgrado*. Lima, Perú: San Marcos.
- Reyes, L. (2012). *Derecho laboral*. Lima, Perú: Red Tercer Milenio.
- Sánchez, R. (2015). *La suspensión del contrato de trabajo: clases y causales*. En revista laboral soluciones laborales, N° 90, pp. 36-48. Lima Perú.

- Scribano, A. O. (2007). *El proceso de investigación social cualitativo*. Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Sierra, R. (2002). *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica*. Madrid, España: Editorial THOMSON
- Sierra, R. (2003). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid, España: Editorial THOMSON.
- Soto, J. L. (2020). “*Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020.*” (tesis de pregrado), Universidad César Vallejo Trujillo, Perú.
- Valentín, E. S. (2017). “*La calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por despido arbitrario, en el expediente n° 02306-2009-0-0201-JM-CI-01, del distrito judicial de Ancash –Huaraz. 2017*” (tesis de pregrado), Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaráz, Perú.
- Witker, J. (1991). *Cómo elaborar una tesis en derecho. Pautas metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador en derecho*. Madrid, España: Editorial Civitas S.A

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

Anexo 3: Evidencia de similitud digital

Anexo 4: Autorización de publicación en repositorio

Anexo 5: Sentencia de casación laboral analizada

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: MOTIVACIÓN JURÍDICA APLICADA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016-LIMA, SOBRE LA CONFIGURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA E IMPERFECTA DE LA RELACIÓN LABORAL

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS DE TRABAJO	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>A. PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, ¿se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano?</p> <p>B. PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>c) ¿La técnica de motivación jurídica interna aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, ¿se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema</p>	<p>A. OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar si las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.</p> <p>B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>c) Examinar si la técnica de motivación jurídica interna aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario</p>	<p>A. HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Las técnicas de motivación jurídica aplicadas en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.</p> <p>A. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>c) La técnica de motivación jurídica interna aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</p> <p>Motivación jurídica</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Motivación jurídica interna</p> <ul style="list-style-type: none"> Las premisas: general y específicas, utilizadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, posee coherencia narrativa. La conclusión del razonamiento interno de la decisión adoptada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, es el resultado de la inferencia lógica de las premisas invocadas. <p>Motivación jurídica externa</p> <ul style="list-style-type: none"> Las premisas fácticas invocadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, están debidamente sustentadas. 	<p>1. TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Según su propósito: aplicada Según el enfoque: cualitativo Según la fuente: documental</p> <p>2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Método inductivo-conceptual.</p> <p>3. ESCENARIO DE ESTUDIO</p> <p>La unidad de análisis de la presente investigación es la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, la cual se encuentra publicada en la página virtual del Poder Judicial y, por ende, no existe la necesidad de precisar el escenario de estudio. El análisis de los datos se realizó en la ciudad de Huamanga, en el año 2022.</p> <p>4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Técnica de análisis documental.</p>

<p>jurídico peruano?</p> <p>d) ¿La técnica de motivación jurídica externa aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, ¿se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano?</p>	<p>del sistema jurídico peruano.</p> <p>d) Examinar si la técnica de motivación jurídica externa aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.</p>	<p>jurídico peruano.</p> <p>d) La técnica de motivación jurídica externa aplicada en la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, sobre la configuración de la suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral, se encuentra enmarcada en los parámetros legislativo, administrativo y doctrinario del sistema jurídico peruano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La elección e interpretación de las premisas normativas invocadas en la justificación interna de la Casación Laboral N° 14818-2016-Lima, están debidamente sustentadas. 	<p>Instrumento matriz de análisis de información.</p> <p>7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO</p> <p>Matrices de análisis de información.</p>
--	--	--	---	--

Anexo 3: Evidencia de similitud digital

MOTIVACIÓN JURÍDICA APLICADA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016-LIMA, SOBRE LA CONFIGURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA E IMPERFECTA DE LA RELACIÓN LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	17%
2	docplayer.es Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
5	www.gacetajuridica.com.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%

doku.pub

Anexo 4: Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: RODRIGUEZ CANDIA, DONALD
 DNI: 28273346 Correo electrónico: donald1568@hotmail.com
 Domicilio: Jr. Arequipa N° 362 - Ayacucho
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 966 009804

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
MOTIVACION JURIDICA APLICADA EN LA CASACION LABORAL
N° 14818 - 2016 - LIMA, SOBRE LA CONFIGURACION DE LA
SUSPENSION PERFECTA E IMPERFECTA DE LA RELACION
LABORAL

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 73 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de
agosto de 2023.

Huella digital



AUTORIZACIÓN DE CONSENTIMIENTO DE PUBLICACIÓN DE

Anexo 5: Sentencia de casación laboral analizada

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 14818-2006

LIMA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

SUMILLA: *La suspensión perfecta del contrato de trabajo se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva; en cambio, en la suspensión imperfecta del contrato de trabajo el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador, en ambos casos el vínculo laboral se mantiene vigente.*

Lima, veinte de setiembre de dos mil diecisiete

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

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Efrén Domínguez Vásquez** mediante escrito presentado con fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y dos doscientos noventa y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta y ocho, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha siete de marzo de dos mil catorce, que corre de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y ocho, que declaró **infundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Zeta Gas Andino S.A.**

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha siete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ocho a doscientos doce del cuaderno de casación se declaró procedente el recurso por las siguientes causales: **a) infracción normativa de los artículos 11° e inciso b) del artículo 12) d el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; y b) infracción normativa de los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR**, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

a) De la pretensión demandada: Se verifica de fojas setenta y uno a ciento uno el escrito de demanda interpuesto por don Efrén Domínguez Vásquez con fecha veintitrés de agosto de dos mil trece, en la que solicitó al órgano jurisdiccional que se ordene la reposición a su puesto de trabajo en calidad de Jefe de Planta Carruzel al haber incurrido la empresa demandada, Zeta Gas Andino S.A., en un despido fraudulento con el pago de remuneraciones dejadas de percibir por el periodo en que duro el despido, más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha siete de marzo de dos mil catorce, que corre de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y ocho el

Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró infundada la demanda señalando como fundamentos de su decisión que el demandante ha cometido faltas graves previstas en los incisos a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003 -97-TR, al verificarse de la carta de pre aviso de despido de fojas diecisiete a veintiuno que las faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y en el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador que se le atribuye al demandante, tienen relación directa con las frases expresadas en la Carta Notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece que corre de fojas doce a dieciséis, las cuales son acusaciones sobre la comisión de delitos e irregularidades por parte del Gerente General de la demandada que no han sido probados de modo alguno en el presente proceso; asimismo, el demandante no ha acreditado los actos de hostilidad denunciados conforme a lo tipificado por el artículo 30° del citado cuerpo legal, de lo que se puede colegir que el actor no ha sido objeto de actos de hostilidad.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación planteada por el demandante, procedió a confirmar la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, al considerar lo siguiente: **i)** que si bien el demandante inició el procedimiento que establece la ley para el cese de actos de hostilidad de conformidad al penúltimo párrafo del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dicho procedimiento no concluyó en razón a que la demandada consideró que la carta de fecha veintiocho de junio de dos mil trece contenía agravios formulados contra el Gerente General, dando inicio la demandada al procedimiento de despido, más aun si el cese de actos de hostilidad no ha sido señalado como parte de las pretensiones materia de juzgamiento, conforme se verifica del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación; **ii)** se verifica además del contenido de la Carta Notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece que el actor ha realizado una serie de imputaciones al Gerente General de la empresa demandada referente a irregularidades en su gestión, señalando actos supuestamente hostiles contra el actor, sin embargo, no ha acompañado a su escrito de demanda medio probatorio alguno que acredite lo expuesto en dicha carta.

Segundo: Dispositivos legales en debate.

A fin de proceder al análisis de las normas amparadas debemos conocer el contenido de sus disposiciones, en ese sentido el artículo 11°, inciso b) del artículo 12° e incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, disponen lo siguiente:

“Artículo 11°: - Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.

*“Artículo 12°:- Son causas de suspensión del contrato de trabajo: [...]
b) La enfermedad y el accidente comprobados
[...]*

*“Artículo 30°:- Son actos de hostilidad equiparables al despido lo siguientes: [...]
b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría
c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.*

Tercero: La suspensión de la relación laboral.

El régimen laboral de la actividad privada regula en el artículo 11° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas en las que a pesar que la relación laboral se encuentra vigente, el trabajador estará impedido de asistir a su centro de trabajo, lo que genera una suspensión del vínculo laboral.

Del contenido de la norma citada se aprecia que la suspensión temporal de la relación laboral se presenta en dos formas: **Suspensión perfecta**; esta se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral, encontrándose dentro de este supuesto las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor.

Suspensión imperfecta; se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador; siendo los supuestos en que se configura, por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en uso de su descanso vacacional, con descanso médico o hace uso del descanso pre y post natal.

Cuarto: La suspensión de la relación laboral por la causal de enfermedad.

El literal b) del artículo 12° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé como causa de suspensión del contrato de trabajo a la enfermedad del trabajador, sea esta común o de trabajo, la cual se puede definir como a todo estado patológico permanente o temporal, a todo accidente que no sea calificado como accidente de trabajo o como toda enfermedad que no merezca la calificación de enfermedad profesional, lo que ocasiona incapacidad temporal del trabajador para asistir a su centro de labores, tiempo en la que el empleador está obligado a pagar la remuneración del trabajador así como de los demás derechos establecidos por ley, al configurarse este hecho una suspensión imperfecta de labores.

Quinto: El demandante en su recurso de casación al fundamentar la causal de *infracción normativa del artículo 11° e inciso b) del artículo 12° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR* , señala que la demandada, sin importarle que el vínculo laboral se encontraba suspendido como consecuencia del descanso médico que se había prorrogado hasta el dos de agosto de dos mil trece, conforme se verifica de los certificados médicos que corren en autos, decidió despedirlo mediante Carta Notarial de fecha diecinueve de julio de dos mil trece, vulnerando de esta forma el mandato expreso previsto en las normas denunciadas, situación que no fue observada por las instancias de mérito.

Sexto: Al respecto debemos decir que la empresa demandada mediante carta enviada vía notarial con fecha cuatro de julio de dos mil trece, conforme aparece de fojas diecisiete, atribuyó al demandante la comisión de las faltas graves

previstas en los literales a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como de las faltas previstas en los artículos 73° y 79° del Reglamento Interno de Trabajo, al haber incurrido en faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador realizado a través de la carta de fecha veintiocho de junio de dos mil trece, en la que el actor realizó acusaciones de índole delictuoso e irregularidades cometidas, presuntamente, por el Gerente General de la empresa demandada, señor Miguel Monge Alonso.

Sétimo: El demandante mediante carta de fecha once de julio de dos mil trece, que corre a fojas veintisiete señaló que la demandada le ha rebajado la categoría al trasladarlo de su puesto de Jefe de Planta a la de ayudante de mecánica, misiva a la cual acompañó un certificado de salud en la que se le concedió descanso médico desde el nueve al veintitrés de julio de dos mil trece, procediendo además por carta de la misma fecha que corre de fojas treinta y cuatro a realizar sus descargos respecto a la imputación de faltas graves, señalando que no ha cometido falta grave alguna.

A través de la carta de fecha diecinueve de julio de dos mil trece, la misma que fue recepcionada por el demandante el veinticuatro de julio de dos mil trece, a horas 11:10 de la mañana conforme se visualiza en fojas ciento veintitrés, la demandada procedió al despido del actor por la comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículos 73° y 79° del Reglamento Interno de Trabajo.

Octavo: De los hechos expuestos se concluye en primer lugar, que si bien es cierto el actor cumplió con presentar el certificado médico en el que se le concedía descanso médico desde el nueve al veintitrés de julio de dos mil trece; sin embargo, y a pesar de que había operado la suspensión imperfecta del contrato de trabajo con la presentación del citado certificado médico, procedió, dentro del plazo otorgado en la carta de pre aviso de despido, a absolver las faltas graves imputadas, conducta con la que aceptó tácitamente continuar con el

procedimiento de despido iniciado. En segundo lugar, se verifica de la carta de despido que si bien esta tiene como fecha de elaboración el diecinueve de julio de dos mil trece, la misma recién fue notificada al demandante el veinticuatro de julio de dos mil trece a horas 11:10 de la mañana, es decir al día siguiente del vencimiento del descanso médico del actor y no el diecinueve de julio de dos mil trece como pretende inferir el recurrente, y si bien el demandante mediante Carta Notarial de fecha veinticuatro de julio de dos mil trece comunicó a la demandada la prórroga de su descanso médico, por el periodo veinticuatro de julio al dos de agosto de dos mil trece; empero, esta fue recepcionada por la demandada a horas 12:31 p.m., conforme aparece a fojas ciento treinta, cuando ya se había efectivizado el despido del recurrente; razones expuestas por las que deviene en declarar **infundada** la causal bajo análisis.

Noveno: Los actos de hostilidad en el ámbito laboral.

Se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.

Décimo: La carga de la prueba en el proceso de cese de hostilidad.

En cuanto a la carga de la prueba en los procesos de hostilización laboral, es el trabajador quien tendrá la carga de probar el acto de hostilidad imputado a su empleador, ello de conformidad con lo señalado en el artículo 37° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que señala: *“ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, por lo que quien los acusa debe probarlos”*.

En virtud de ello, el trabajador que se dé por despedido por la comisión de algún acto de hostilidad por parte de su empleador, deberá probar en el proceso laboral iniciado la existencia de dicha conducta por parte de su empleador, caso contrario, la demanda será declarada infundada debido a la ausencia de pruebas que acrediten la existencia del acto de hostilidad.

Décimo Primero: El demandante en su escrito de demanda, así como en el recurso de casación, expone como fundamentos de los supuestos actos de hostilidad, que el Gerente General no le ha permitido disfrutar de sus vacaciones a pesar de conocer que es un ciudadano mexicano, situación que le ha impedido visitar a su señora madre que se encontraba con una enfermedad terminal, habiendo fallecido días previos a su despido; refiere, además, que la demandada ha procedido a reducirle inmotivadamente la categoría al despojarlo de la oficina que venía ocupando, enviándolo a trabajar como obrero de taller mecánica, actitud que le ha ocasionado humillación frente a los demás trabajadores.

Al respecto se verifica de las pruebas presentadas por el demandante en su escrito de demanda, que no ha acompañado medio probatorio alguno que acredite lo expuesto precedentemente; tanto más, si no ha sido materia de demanda el cese de actos de hostilidad por parte de la demandada sino la reposición por despido fraudulento el cual se configura cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado en el engaño, es decir, cuando se le imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuye una falta no prevista legalmente, situación que no se ha configurado en el presente caso; por el contrario, la demandada ha acreditado en autos que el actor incurrió en las faltas graves de incumplimiento de las obligaciones de trabajo que produce el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como en el faltamiento de palabra escrita en perjuicio del empleador; en consecuencia, la causal de *infracción normativa de los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR*, deviene en **infundada**.

Décimo Segundo: Cabe agregar que estando a los servicios prestados por el demandante en su calidad de Jefe de Planta Carrusel de la empresa demandada son propios de un cargo de confianza por lo que la pretensión de reposición que pretende deviene en infundada.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Efrén Domínguez Vásquez** mediante escrito presentado con fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y dos doscientos noventa y siete; en consecuencia, **NO CASARON** de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta y ocho; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, **ZETA GAS ANDINO S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RUBIO ZEVALLOS RODAS

RAMÍREZ

MALCA GUAYLUPO

DES.