



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA"

ESTAR	LIBRE	REVERTIR
TERM	12/02/2025	24042
DETA	12/02/2025	
PAGO DE RECURSOS		
EMISOR	UNIVERSIDAD NACIONAL	
RECTOR	010012	
NOMBRE	UNIVERSIDAD NACIONAL	
CIVIL	12/02/2025	
IMPORTE		0.00
SEÑA		0.00
COMISION		0.00
TOTAL		0.00
FORMA PAGO	ELECTIVO	
ATENCION AL CLIENTE	01 00000	CLIENTE

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de TESIS, cuyo título es:

BUENA FE Y DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTOS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020-2022

Presentado por:

DE LA CRUZ JIMENEZ, BRIGGET DEYANIRA

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es de 6% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 18 de Marzo del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCION DE UNIDAD DE INVESTIGACION



[Firma]
Dra. ROSALBA THAMAZAN MOREYRA
DIRECTORA

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS
GONZAGA”**
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



TESIS
**“BUENA FE Y DERECHOS CONTRACTUALES DE
TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTOS DE LA
PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020-2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y
AMBIENTALES**

Para optar el Título Profesional de Abogada

Bach. DE LA CRUZ JIMENEZ, Bridgget

AUTORA

Mag. Moisés Sabino Morales Soldevilla

ASESOR

ICA – PERU
2024

A todas las personas que me apoyaron durante mi temporada de estudiante y lo siguen haciendo para optar el Título de Abogada.

Bridgget.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica por su gestión responsable para entregarnos una institución con Licenciamiento.

Al Dr. Wenceslao Miguel Quispe Segovia, Decano Titular de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, Autoridades, Servidores Administrativos responsables del Programa Académico de Derecho por su apoyo permanente en nuestra formación profesional.

A los docentes del Programa, por sus esfuerzos, compromisos e involucramientos particulares para vernos realizados.

Al Mag. Moisés Sabino Morales Soldevilla en su calidad de asesor por su preocupación permanente para cumplir con los requerimientos para realizar la presente investigación en su rol de Asesor de Tesis.

A mis compañeras, compañeros del aula donde estudiamos por los seis años de compartir con este humilde servidor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I.INTRODUCCIÓN	08
II.ESTRATEGIA METODOLÓGICA	14
2.1. TIPO. NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	14
2.2. POBLACIÓN. MUESTRA. MUESTREO	15
2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	16
III.RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
V.CONCLUSIONES	33
VI.RECOMENDACIONES	34
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
VIII.ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I: BUENA FE.	17
Tabla II: Dimensión: Objetiva.	18
Tabla III: Dimensión: Subjetiva	19
Tabla IV: DERECHOS CONTRACTUALES.	20
Tabla V: Dimensión: Enfermedad.	22
Tabla VI: Dimensión: Derecho a descanso.	23
Tabla VII: Prueba de normalidad	24

ÍNDICE DE FIGURAS

iv

Figura 1: BUENA FE.	17
Figura 2: Dimensión: Objetiva.	18
Figura 3: Dimensión: Subjetiva	19
Figura 4: DERECHOS CONTRACTUALES.	20
Figura 5: Dimensión: Enfermedad.	22
Figura 6: Dimensión: Derecho a descanso.	23

La Tesis “BUENA FE Y DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTOS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020-2022” tuvo como objetivo demostrar la relación entre las variables formuladas en el contexto y período de tiempo indicado.

Hacerla realidad se hizo tomando en cuenta la siguiente legislación : la Constitución Política del Perú de 1993; la Ley 30220, Ley Universitaria; el Estatuto de la UNICA; Normatividad Laboral; la Resolución Rectoral 029-2021-4, Líneas de Investigación UNICA; la Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA y la Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración del Proyecto, Informe Final de Tesis UNICA.

En el proceso de recolección de datos se recurrió a la Técnica de la Encuesta y los instrumentos de recojo de datos: Cuestionario sobre Buena fe; Cuestionario sobre Derechos Contractuales de los Trabajadores.

De los resultados obtenidos se deduce que: Entre tenencia compartida y desarrollo psicológico de adolescentes en la Provincia de Ica, año 2022, se da una relación muy importante; Entre tenencia compartida emanada de mandato judicial y desarrollo social de adolescentes en la Provincia de Ica, año 2022, se produce una relación muy estrecha.

PALABRAS CLAVE: Adolescente, desarrollo psicológico, desarrollo social, mandato judicial, tenencia compartida.

ABSTRACT

The Thesis "SHARED TENURE AND PSYCHOSOCIAL DEVELOPMENT OF ADOLESCENTS IN THE PROVINCE OF ICA, YEAR 2022" aimed to demonstrate the relationship between the variables formulated in the context and time period indicated.

It was made effective in accordance with the following legislation: the Political Constitution of Peru of 1993; Law 30220, University Law; the Statute of UNICA; Regulations related to children and adolescents; Rectoral Resolution 029-2021-4, UNICA Research Lines; the Rectoral Resolution 048-2021-R, Regulations of Degrees and Titles of the UNICA and the Rectoral Resolution 1320-2021-R, Guide for the Preparation of the Project, Final Report of the UNICA Thesis.

In the data collection process, the Survey Technique and data collection instruments were used: Good Faith Questionnaire; Questionnaire on Workers' Contractual Rights.

From the results obtained, it can be deduced that: Between shared custody and psychological development of adolescents in the Province of Ica, year 2022, there is a very important relationship; There is a very close relationship between shared custody emanating from a court order and the social development of adolescents in the Province of Ica, in 2022.

KEY WORDS: Adolescent, psychological development, social development, court order, shared custody.

La buena fe contractual es un principio que rige todas las relaciones jurídicas, incluyendo las laborales. Se trata de un comportamiento ético, leal, honrado y justo que se espera de las partes que celebran un contrato. La buena fe contractual implica el cumplimiento de las obligaciones pactadas, así como de todas las consecuencias que se derivan de la naturaleza del contrato, de la ley y de los usos.

En el ámbito laboral, la buena fe contractual se traduce en el deber de mutua fidelidad entre el empresario y el trabajador. Esto significa que ambos deben respetar los derechos y los intereses legítimos del otro, sin abusar de sus facultades ni causar daños o perjuicios. La buena fe contractual también implica el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, como la libertad de expresión, la intimidad, la dignidad, la igualdad y la no discriminación.

Sin embargo, el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador no es ilimitado ni absoluto. Debe realizarse conforme a las exigencias de la buena fe contractual y al principio de proporcionalidad. Esto quiere decir que el trabajador debe ejercer sus derechos de forma razonable y equilibrada, sin afectar el normal desarrollo de la actividad empresarial ni los derechos e intereses del empresario o de otros trabajadores. Así, por ejemplo, el trabajador no puede invocar su libertad de expresión para difundir información falsa o confidencial de la empresa, ni para insultar o injuriar al empresario o a sus compañeros.

La transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador puede dar lugar a sanciones disciplinarias por parte del empresario, e incluso al despido por causa justificada. Por ello, es importante que el trabajador conozca sus derechos y sus deberes en el marco del contrato laboral, y que los ejerza con responsabilidad y respeto.

La Tesis “BUENA FE Y DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTOS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020-2022” demuestra la estrecha relación que se da entre las variables en estudio.

En lo que corresponde a los *Antecedentes Internacionales* tenemos a:

Stecher; Martinic (2018) quien en su investigación tuvo como propósito caracterizar la configuración tecno-socio-productiva de las salas de venta de grandes empresas del Retail en Chile., cuya metodología empleada fue de enfoque cualitativo, permitiendo llegar así a la conclusión “la progresiva eliminación del vendedor integral y su reemplazo por formatos de venta (auto)asistida- ha llevado a formas de trabajo neotaylorizadas basadas en una fuerte segmentación y protocolización de funciones” (p. 10) es necesario examinar los procesos de modernización y reorganización del retail en Chile y no sólo desde el punto de vista de la rentabilidad, el crecimiento económico de las empresas, la satisfacción de los usuarios y clientes, sino también desde otras perspectivas.

Schopf (2022) quien en su estudio que realizo tuvo por objetivo explorar los límites de la buena fe en la integración de los contratos, con una metodología de enfoque cualitativo y teniendo como resultado que “ La buena fe contractual ha adquirido una importancia creciente en el derecho chileno, permitiendo una aplicación más flexible y funcional del derecho de contratos” (p. 72) el riesgo de fracaso de los acuerdos contractuales surge también de la mayor preponderancia de la buena fe en la regulación de los contratos, y este riesgo puede ser fuente de inseguridad jurídica.

Mabel (2020) en su investigación tuvo como objetivo buscar la estabilidad de las situaciones de los administrados; de la confianza en las instituciones como pilar de la democracia, y de la necesaria certeza que debe brindar el Estado a sus ciudadanos a través de la clásica figura denominada seguridad jurídica, mediante una metodología de enfoque cualitativo, análisis documental llega a la conclusión que “los escandalosos contratos administrativos que conllevaron a una red de corrupción ilimitada en Latinoamérica, de público conocimiento, generaron un descreimiento aun mayor del rol que asumen políticos, funcionarios y empresarios” (p.20) hacer valer un derecho contra otro es ilegal porque la buena fe impone un deber de coherencia, con la conducta anterior que incluye el requisito de observar en el futuro el comportamiento que fue anticipado por hechos anteriores.

En cuanto a los *Antecedentes Nacionales* se consideraron a:

Orellana (2023) quien en su estudio tuvo como propósito analizar los contratos sujetos a modalidad, a fin evitar retrotraer la constante vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores, cuya metodología empleada fue de enfoque cualitativo llegando a la conclusión “los contratos sujetos a modalidad, en la práctica vulneran constantemente los derechos fundamentales de los trabajadores, porque no respeta el principio de

causalidad, causando lesión al derecho de la estabilidad laboral” (p.4060) se requieren inspecciones por parte de la autoridad administrativa del trabajo para hacer valer los derechos de los trabajadores y eliminar este tipo de acuerdos laborales que degeneran en farsas.

Bernilla, Espinoza (2023) quien en su estudio que realizo tuvo por objetivo determinar los factores de vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas, cuya metodología empleada fue de enfoque cualitativo y cuantitativo, permitiendo llegar así a la conclusión “ los empleadores no registran a sus trabajadores de manera formal, en el contrato de trabajo no figura la realización ni el reconocimiento de horas extras, SUNAFIL no llega a intervenir en las empresas” (p.100) para hacer efectivo el reconocimiento de los derechos laborales, la SUNAFIL, órgano competente para la supervisión de los derechos laborales, tiene que realizar visitas más frecuentes a las empresas privadas que se encuentran en Motupe.

Flores (2023) en su investigación tuvo como objetivo Dejar en claro que la eficacia de los derechos fundamentales, y en particular, de aquellos protegidos por la figura del despido nulo, es transversal a todo el ordenamiento nacional, lo que incluye a la primera etapa de las relaciones de trabajo, mediante una metodología de enfoque cuantitativo, análisis documental llega a la conclusión que “ se tiene que los despidos realizados durante el período de prueba se reputarán, en principio, como válidos; salvo que se acredite la violación de los derechos fundamentales protegidos bajo la figura del despido nulo” (p. 04) la regulación de la prueba en el ordenamiento jurídico nacional ha dado lugar a despidos abusivos o vulneraciones de derechos fundamentales, los mismos que no son adecuadamente protegidos por los tribunales.

En torno a las **Bases Teóricas** se toma lo expuesto por:

Madaschi (2021) señala “el principio de buena fe, como se ha expresado, debe regir durante toda la relación laboral, no habiendo causas de excepción a la aplicación de tal principio” (p.09).

A su vez, Gómez (2020) señala: “el empleador dicta ciertas órdenes y el trabajador las obedece siempre y cuando este dentro de los límites del poder de dirección y relacionadas con la actividad que desempeña el trabajador” (p.51).

También, se tomó en cuenta lo expuesto por Flores et.al. (2022) señala “el Ministerio de trabajo y SUNAFIL como órganos encargados cumplan con sus funciones para evitar el fraude sobre los derechos fundamentales que la constitución reconoce a todo trabajador” (p.101). Así mismo, Avilés, (2022) que señala “todos los empleados están expuestos a enfermedades laborales originadas por su relación con el contexto laboral, donde desarrollan

sus actividades por medio de los factores generadores de riesgos de carácter químico, ergonómico, biológico, psicosocial y físico” (p.17).

La buena fe cumple una función esencial en la integración contractual, permitiendo llenar vacíos legales y asegurar que las partes cumplan con sus obligaciones implícitas. En el ámbito laboral, esto significa que los trabajadores deben cumplir con deberes como la lealtad y la confidencialidad, mientras que los empleadores deben proporcionar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso (García-Micó, 2021, como se refiere en Coderch & García-Micó, sin fecha específica).

En el contexto del derecho del trabajo, la buena fe se aplica para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que las relaciones laborales se desarrollen de manera justa y equitativa. Esto incluye la prohibición de prácticas desleales, como la competencia desleal o la divulgación de secretos comerciales (Gajardo Harboe, 2010, pp. 20-21).

La buena fe también puede actuar como un límite a los derechos contractuales, evitando abusos y asegurando que las partes no se beneficien injustamente de situaciones contractuales. En casos de cláusulas abusivas, la buena fe puede ser invocada para corregir o modificar el contenido del contrato, siempre que se respeten las leyes aplicables (Coderch & García-Micó, sin fecha específica).

La buena fe promueve la confianza en las relaciones laborales, lo cual es esencial para el funcionamiento efectivo de las tiendas por departamentos. Al fomentar un ambiente de cooperación y respeto, se facilita la resolución de conflictos y se mejora la productividad laboral. La confianza generada por la buena fe es fundamental para mantener relaciones laborales saludables y duraderas (Gajardo Harboe, 2010, p. 25).

El **Problema General** de la presente investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación existente entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022? En lo que corresponde a **los Problemas Específicos** tenemos: **Problema Específico 1**: ¿Cómo se relacionan la buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022? ; **Problema Específico 2**: ¿Qué relación existe entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022?

La investigación realizada se justifica legalmente porque ha tomado en consideración: en lo que corresponde a la Justificación Legal:

➤ Constitución de 1993;

- Ley 30220, Ley Universitaria
- Código del Niño y Adolescente.
- Estatuto de la UNICA
- Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación UNICA.
- Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos
- Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración de Proyecto de Tesis, Tesis.

En lo que corresponde a la Justificación Teórica: Para el desarrollo de la investigación propuesta se recurrió a un conjunto de trabajos similares para construir la Realidad Problemática, los Antecedentes, así como las Bases Teóricas, todos estos referentes fueron ubicados en Buscadores Académicos, Bases de Datos, Repositorios, Blogs entre otras fuentes secundarias y lograr de esa manera un trabajo serio, académico, objetivo. ***En lo concerniente a la Justificación Práctica*** el producto de la investigación logrado servirá de referencia a otros estudiosos que deseen profundizar en el tema trabajado, además será fuente de consulta para los operadores de justicia en la materia trabajada, por lo que los resultados obtenidos serán de gran utilidad práctica. En lo que corresponde a la ***Justificación Metodológica***, la realización de la investigación exigió el considerar aspectos relativos a Tipo, Nivel, Diseño de la Investigación, también se consignan en la Tesis lo relacionado a Población, Muestra, Muestreo, además se presentan las Técnicas e Instrumentos de Recolección, que se describen con mejor detalle en la sección Estrategia Metodológica del presente, por lo que la realización del estudio se justificó metodológicamente.

Importancia de la Investigación: el desarrollo de la investigación ha permitido compartir información de primera fuente sobre lo que corresponde al tema tratado, si bien es cierto los contratos de trabajo celebrados de buena fe ayudan a establecer los derechos y obligaciones de las partes. Sin embargo, en la práctica, con frecuencia se olvida aplicar este principio con respecto a la conducta del empleador, quien habitualmente actúa de manera inconsistente con sus obligaciones, que no suelen encontrarse enunciados expresamente en el contrato, aunque sí comprendidos implícitamente en él, por ello muchas veces en los centros

laborales de tiendas por departamento se cometen abusos hacia el trabajador, como sabemos el empleador tiene muchas facultades para modificar las condiciones de la relación laboral, pero estas facultades no pueden ser utilizadas de manera arbitraria o abusiva ya que hacerlo iría en contra de la idea de buena fe y podría resultar un daño perjudicial al derecho del trabajador, dado que el contrato de trabajo se hace por consentimiento y voluntad de los contratantes, en todo lo expuesto descansa la relevancia del estudio a llevarse a cabo.

El **Objetivo General** fue: Describir la relación existente buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022. Los **Objetivos Específicos** fueron: **Objetivo Específico 1:** Determinar la relación existente entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022. **Objetivo Específico 2:** Demostrar la relación que existe entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022.

La **Hipótesis General** fue: Entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación significativa. **Las Hipótesis Específicas** fueron: **Hipótesis Específica 1:** Entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación muy estrecha. **Hipótesis Específica 2:** Entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación muy importante.

Las Variables fueron: Variable Independiente (X) : Buena fe; Variable Dependiente (Y): Derechos contractuales de trabajadores.

Operacionalización de Variables:

La Matriz de Operacionalización se presenta en la Parte de Anexos.

II. Estrategia metodológica.

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Según su FINALIDAD la investigación se enmarca a una INVESTIGACIÓN BÁSICA ya que se obtuvieron conocimientos sobre las variables en estudio.

Según su NIVEL DE PROFUNDIDAD ha sido una investigación CORRELACIONAL ya que estuvo dirigida a demostrar la relación entre las variables.

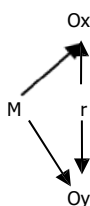
En lo que concierne a su RELACIÓN CON EL DERECHO la Tesis a quedado enmarca dentro de lo que es una investigación SOCIOLÓGICA-FUNCIONAL, porque el estudio a busco información necesaria en el ámbito de la Provincia de Ica, en el período de tiempo referido.

2.1.2. Nivel de investigación

Correspondió al nivel correlacional ya que demuestra la relación existente entre la buena fe y el derecho contractual de los trabajadores.

2.1.3. Diseño de investigación

Correspondió al diseño denominado *d e s c r i p t i v o* -correlacional que se representa de la siguiente manera:



En

donde:

M: Trabajadores de tiendas por departamento, abogados, jueces en lo laboral.

Ox: Buena fe.

Oy: Derechos contractuales de los trabajadores de tiendas por departamento.

r: Factor de correlación

2.2. Población. Muestra. Muestreo.

2.2.1. Población

Según Hernández (2020) se llama Población al “conjunto de individuos, objetos, cosas que guardan relación directa con la investigación” Estuvo constituido por 120 unidades de estudio. Su distribución se aprecia en el siguiente cuadro.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN		
GRUPO	PORCENTAJE	NÚMERO
Jueces en lo Laboral	15%	18
Trabajadores de tiendas por departamento	75%	90
Abogados	10%	12
T O T A L	100%	120

2.2.2. Muestra

Según Velásque (1998) se denomina Muestra a “una parte, sección de la población” en el estudio realizado se han considerado 80 individuos que constituyeron las unidades de muestra. Se realizó de esa manera por ser muy reducida la población considerada.

2.2.3. Muestreo

Se tomó en cuenta el muestreo no probabilístico o intencionado, que consiste en tomar de manera intencional a cada unidad de muestra. La distribución de acuerdo a este tipo de muestreo se presenta en el siguiente cuadro.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA		
GRUPO	PORCENTAJE	NÚMERO
Jueces en lo Laboral	15%	12
Trabajadores de tiendas por departamento	75%	60
Abogados	10%	08
T O T A L	100%	80

2.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

2.3.1 Técnica de Recolección de Datos.

Según Tamayo (1999) vienen a ser “los procedimientos que utiliza el investigador para rescatar datos, información objetiva sobre las variables en estudio” en la investigación realizada se ha tomado en cuenta la Técnica de la Encuesta que mediante el instrumento correspondiente a permitido obtener datos de primera fuente, como han sido nuestros colaboradores de la muestra representativa.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Para Mendoza (2022) “son los medios técnicos que usa el investigador para conseguir los datos, información que se requieren para contrastar, validar las hipótesis. Para la investigación realizada fueron:

CUESTIONARIO SOBRE BUENA FE.

Mediante este instrumento se obtuvo información relacionada a la buena fe. Comprendió 10 ítems que fueron respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Fue anónima y lo más operativa para darle confianza a los colaboradores.

CUESTIONARIO SOBRE DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTO.

Mediante este instrumento se buscó información relacionada a los derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamento. Comprendió 10 ítems que fueron respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Fue anónima y lo más operativa para darle confianza a los colaboradores

III.RESULTADOS

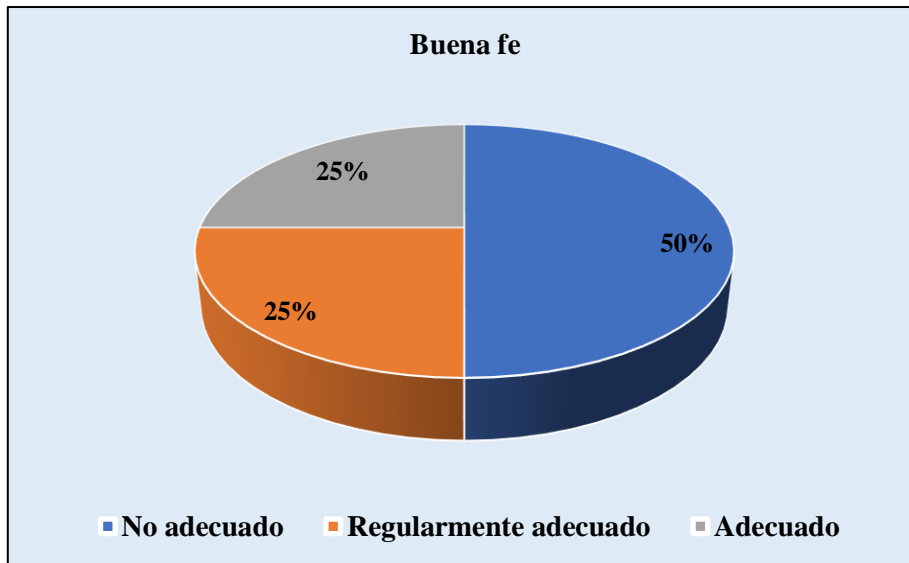
Tabla I.

BUENA FE.

	Frecuencia	Porcentaje
No adecuado	40	50%
Regularmente adecuado	20	25%
Adecuado	20	25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 1



Interpretación: En la tabla 1, se muestra las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable buena fe; donde el 50% de los encuestados consideró su tratamiento como no adecuado, el 25% indicó que se hacía regularmente adecuado y otro 25% considera su aplicación en un nivel adecuado. La buena fe constituye una norma jurídica positiva, forma parte del sistema de derecho privado y, por su contenido y forma jurídicos específicos, no puede aplicarse mecánicamente mediante un simple juicio lógico o una presunción, fundada en una comprensión del derecho privado. Este aspecto es vital para el desarrollo de los negocios, relaciones laborales, pero, de acuerdo a la percepción de los encuestados el trato dado a estos por los empresarios no es el adecuado, así lo consideran las tres cuartas partes de los que aplicaron el Cuestionario sobre Buena fe.

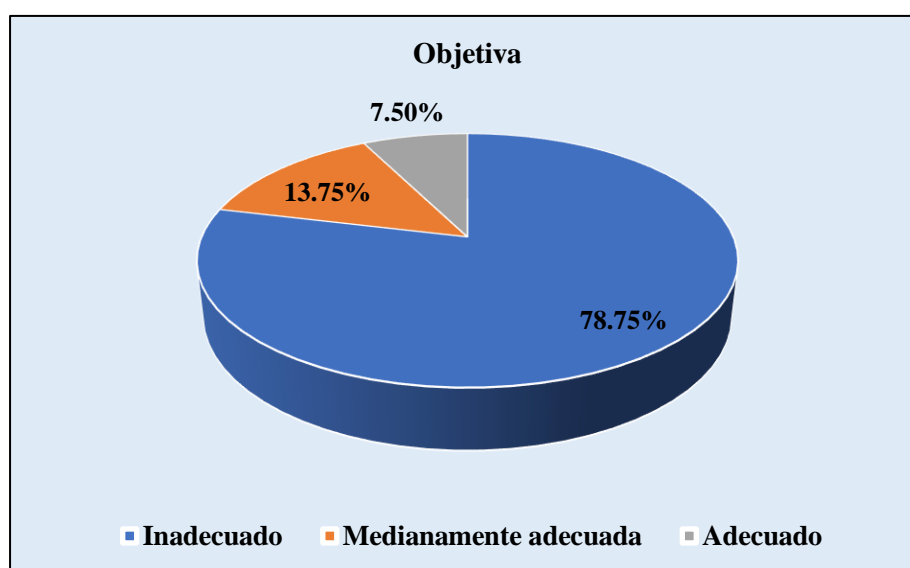
Tabla II.

Dimensión: Objetiva.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	63	78,75%
Medianamente adecuada	11	13,75%
Adecuado	6	7,50%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 2



Interpretación:

En la Tabla II, Figura 2, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión objetiva; donde el 78,75% considera su tratamiento en un nivel inadecuado, el 13,75% considera que es de nivel medianamente adecuado y un 7,50% considera su tratamiento en un nivel adecuado. La buena fe objetiva entra en juego cuando una persona actúa de conformidad con un derecho formalmente existente o cuando establece deberes u obligaciones que no están creados formalmente, es decir, se trata de complementar o corregir una norma que parece cumplir con las normas existentes. De los resultados obtenidos se desprende que para más del 90% el trato dado por empresarios, empleadores a la buena fe objetiva no es la adecuada, porque no respetan los acuerdos, tratan de sacarle la vuelta en todo momento a este aspecto de la seguridad jurídica.

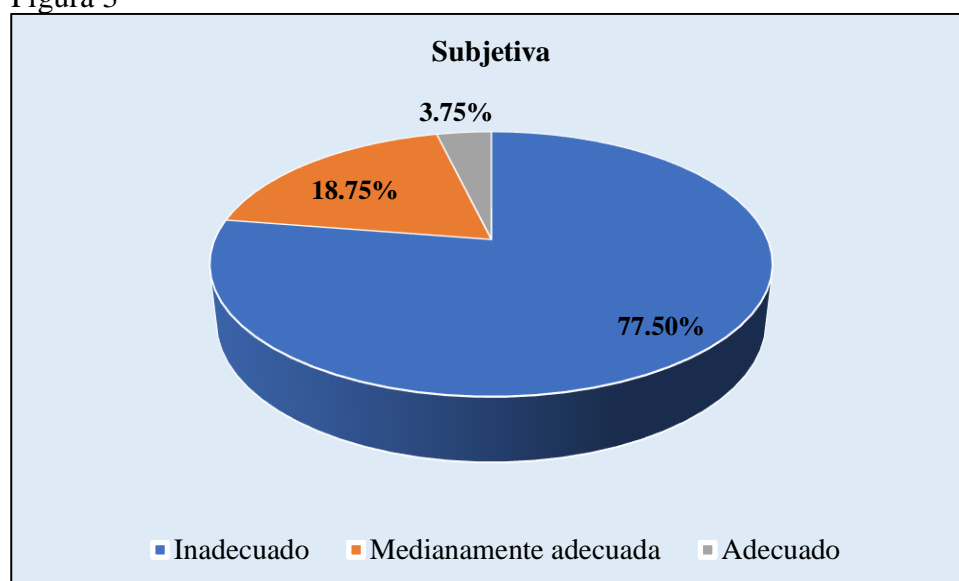
Tabla III.

Dimensión: Subjetiva

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	62	77,50%
Medianamente adecuada	15	18,75%
Adecuado	3	3,75%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 3



Interpretación: En la Tabla III, Figura 3, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión calumnia; para el 77,50% considera su tratamiento en un nivel inadecuado, el 18,75% lo ubica en un nivel medianamente adecuado y un 3,75% manifestó que esta en un nivel adecuado. La buena fe subjetiva es la falta de conocimiento de una conducta ilícita cuando existe un error jurídico. Presupone una anomalía jurídica y se refiere al elemento de incumplimiento en un evento normativo. La mayoría de encuestados considera que este tipo de buena fe es la que más se aplica en las relaciones entre empresarios, trabajadores, ya que en muchos casos, los primeros les sacan la vuelta a las normas legales del mundo empresarial, laboral tratando de obtener más utilidades de las que le corresponden.

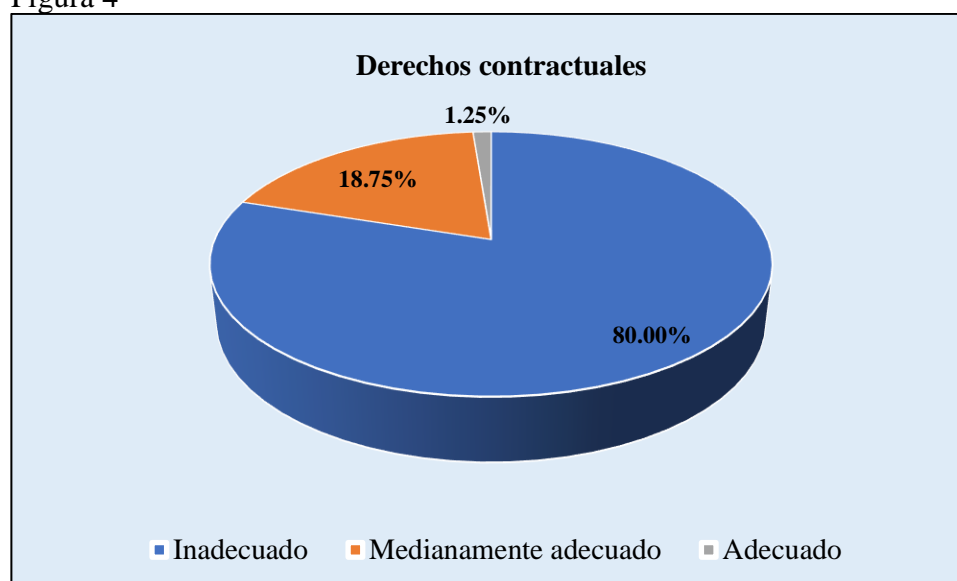
Tabla IV.

DERECHOS CONTRACTUALES.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	64	80,00%
Medianamente adecuada	15	18,75%
Adecuado	1	1,25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 4



Interpretación: En la Tabla IV, Figura 4, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable derechos contractuales; donde el 80,00% la considera un trato inadecuado, el 18,75% la ubica en un nivel medianamente adecuado y un 1,25% señaló nivel adecuado. En Perú, las leyes sobre derechos de los trabajadores no son únicas. Esto se debe a que existen diferentes modos de trabajo. Por ejemplo, los funcionarios públicos bajo D.L. No. 276, mientras que los trabajadores del sector privado bajo el D.L. No. 728. También existen regímenes especiales como el Contrato de Servicios Administrativos (CAS), incluida la Ley D.L. 1057 fue derogado recientemente, así como la Ley N° 27360 que regula a los trabajadores agrícolas y recientemente reemplazada por la Ley N° 31110. De acuerdo a lo expresado por los colaboradores que aplicaron la encuesta, el trato dado a los derechos contractuales

de los trabajadores es inadecuado así lo consideran casi la totalidad de los que participaron en la investigación.

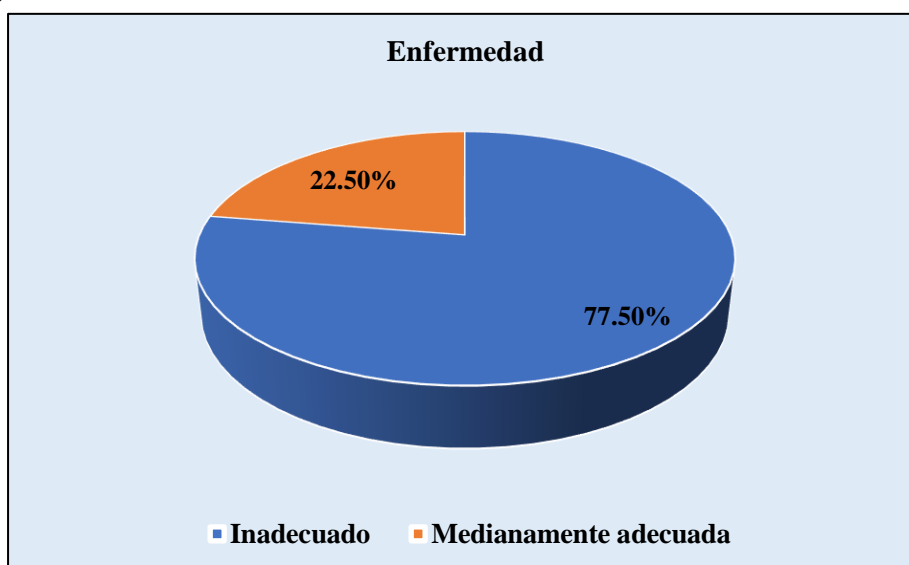
Tabla V.

Dimensión: Enfermedad.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	62	77,50%
Medianamente adecuada	18	22,50%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 5



Interpretación: En la Tabla V, Figura 5, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión enfermedad; en donde un 77,50% considera que es inadecuada y, el 22,50% la consideran en un nivel medianamente adecuado. La salud es uno de los aspectos más importantes de toda vida humana y por ello protegerla a nivel general y en el lugar de trabajo es fundamental. Hace ya mucho que se afirma que el cuidar la salud de los trabajadores no solo es una necesidad de la sociedad, sino que de hecho las empresas que protegen a sus trabajadores son mucho más productivas, pero, tal como se aprecia en los resultados presentados la mayoría de encuestados consideran que el trato dado por los empleadores a los trabajadores cuando están enfermos es inadecuado, así lo percibieron la totalidad de colaboradores de la presente investigación.

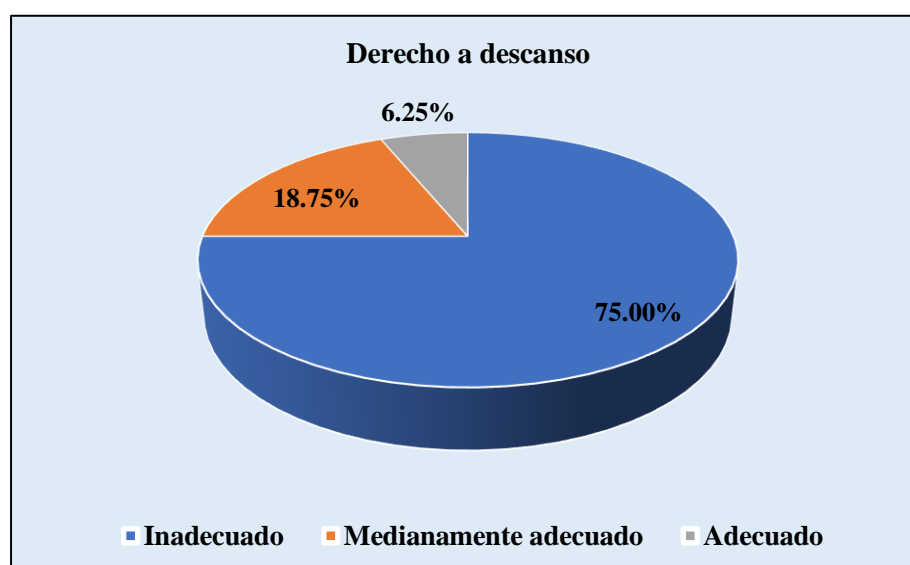
Tabla VI

Dimensión: Derecho a descanso.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	60	75,00%
Medianamente adecuada	15	18,75%
Adecuado	05	6,25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 6



Interpretación: En la Tabla VI, Figura 6, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión derecho a descanso; para un 75% de los que aplicaron el instrumento respectivo a esta aplicativo a los que se arriban son inadecuados, inexistentes, para un 18,75% fue medianamente adecuada y para el 6,25% los consideran adecuados. Las trabajadoras peruanas tienen derecho a licencia pre y post natal. Este es uno de los derechos más básicos de los trabajadores, hombres y mujeres. El incumplimiento, especialmente en el caso de mujeres embarazadas, constituye una grave violación de las normas laborales. La Ley N° 30367 establece que las mujeres tienen derecho a 98 días de licencia después del parto, que pueden disfrutarse en dos partes, 49 días antes del parto y

49 días después del parto o de forma continua después del parto. Este plazo podrá ampliarse hasta 30 días en el caso de gemelos o trillizos. Cuando la madre regresa al trabajo, se le permite amamantar a su bebé por un tiempo. Esto significa que durante el primer año de vida del niño, la madre podrá amamantar durante una hora durante la jornada laboral. Para más del noventa por ciento de los que colaboraron en la presente investigación el trato dado al derecho al descanso pre-post natal en el país es tremendamente inadecuado, muchas empresas privadas, entidades del sector público no las respetan.

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla VII.
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Objetiva	,156	80	,000	,963	80	,019
D2: Subjetiva	,141	80	,000	,963	80	,018
VX: BUENA FE	,112	80	,016	,975	80	,107
D1: Enfermedad.	,195	80	,000	,933	80	,000
D2: Derecho a descanso	,187	80	,000	,932	80	,000
VY: DERECHOS CONTRACTUALES	,156	80	,000	,950	80	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Data de resultados

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogórov-Smirnov, pues el tamaño resultó ser mayor a 30 participantes, de acuerdo con los valores obtenidos estos resultan ser menores a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal, de manera que se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

Entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022, no existe una relación significativa.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación significativa.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna.

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			VX: BUENA FE	VY: DERECHOS CONTRACTUALES
Rho de Spearman	VX: BUENA FE.	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	VY: DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de

tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación significativa. . Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,780 es positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

Entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022, no existe una relación muy estrecha.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación muy estrecha.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

			D1: Objetiva	D1: Enfermedad.
Rho de Spearman	D1: Objetiva	Coefficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D1: Enfermedad.	Coefficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-

2022, existe una relación muy estrecha. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,800 es positivamente significativa.

Prueba Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

Entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022, no existe una relación muy importante.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación muy importante.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

			D2: Subjetiva.	D2: Derecho a descanso.
Rho de Spearman	D2: Subjetiva.	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D2: Derecho a descanso.	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, Entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022,

existe una relación muy importante. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,820 es positiva.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En esta parte de la Tesis se procederá a realizar la discusión de la Hipótesis Específica 1 a continuación la Hipótesis Específica 2 y por último la Hipótesis General, para ello, se recurrirá a la Técnica de la Triangulación, haciendo uso de los resultados plasmados en las diferentes Tablas, Figuras, asimismo, se tomará en cuenta lo citado en algún Antecedente o Base Teórica para terminar con el punto de vista de la investigadora.

En la Hipótesis Específica 1 se afirmó que entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación muy estrecha, esta hipótesis queda contrastada, validada con los resultados de la Tabla 2, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión objetiva; donde el 78,75% considera su tratamiento en un nivel inadecuado, el 13,75% considera que es de nivel medianamente adecuado y un 7,50% considera su tratamiento en un nivel adecuado. También en la Tabla 5, se presentan, las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión enfermedad; en donde un 77,50% considera que es inadecuada y, el 22,50% la consideran en un nivel medianamente adecuado....lo señalado coincide con Schopf (2022) quien señala: “La buena fe contractual ha adquirido una importancia creciente en el derecho chileno, permitiendo una aplicación más flexible y funcional del derecho de contratos” (p. 72) el riesgo de fracaso de los acuerdos contractuales surge también de la mayor preponderancia de la buena fe en la regulación de los contratos, y este riesgo puede ser fuente de inseguridad jurídica. La buena fe objetiva entra en juego cuando una persona actúa de conformidad con un derecho formalmente existente o cuando establece deberes u obligaciones que no están creados formalmente, es decir, se trata de complementar o corregir una norma que parece cumplir con las normas existentes. De los resultados obtenidos se desprende que para más del 90% el trato dado por empresarios, empleadores a la buena fe objetiva no es la adecuada, porque no respetan los acuerdos, tratan de sacarle la vuelta en todo momento a este aspecto de la seguridad jurídica. Por su parte, la salud es uno de los aspectos más importantes de toda vida humana y por ello protegerla a nivel general y en el lugar de trabajo es fundamental. Hace ya mucho que se afirma que el cuidar la salud de los trabajadores no solo es una necesidad de la sociedad, sino que de hecho las empresas que protegen a sus trabajadores son mucho más productivas, pero, tal como se aprecia en los resultados presentados la mayoría de

encuestados consideran que el trato dado por los empleadores a los trabajadores cuando están enfermos es inadecuado, así lo percibieron la totalidad de colaboradores de la presente investigación.

Por otro lado, en la Hipótesis Específica 2 se dejó sentado que entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación muy importante. Para contrastar y validar lo planteado se recurre a los resultados de la Tabla III, Figura 3, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión calumnia; para el 77,50% considera su tratamiento en un nivel inadecuado, el 18,75% lo ubica en un nivel medianamente adecuado y un 3,75% manifestó que esta en un nivel adecuado. Asimismo, los datos de la Tabla VI, Figura 6, muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión derecho a descanso; para un 75% de los que aplicaron el instrumento respectivo a esta aplicativo a los que se arriban son inadecuados, inexistentes, para un 18,75% fue medianamente adecuado y para el 6,25% los consideran adecuados, lo presentado está ligado a lo dicho por Orellana (2023) quien resalta: “los contratos sujetos a modalidad, en la práctica vulneran constantemente los derechos fundamentales de los trabajadores, porque no respeta el principio de causalidad, causando lesión al derecho de la estabilidad laboral” (p.4060) se requieren inspecciones por parte de la autoridad administrativa del trabajo para hacer valer los derechos de los trabajadores y eliminar este tipo de acuerdos laborales que degeneran en farsas. La buena fe subjetiva es la falta de conocimiento de una conducta ilícita cuando existe un error jurídico. Presupone una anomalía jurídica y se refiere al elemento de incumplimiento en un evento normativo. La mayoría de encuestados considera que este tipo de buena fe es la que más se aplica en las relaciones entre empresarios, trabajadores, ya que en muchos casos, los primeros le sacan la vuelta a las normas legales del mundo empresarial, laboral tratando de obtener más utilidades de las que le corresponden. Asimismo, las trabajadoras peruanas tienen derecho a licencia pre y post natal. Este es uno de los derechos más básicos de los trabajadores, hombres y mujeres. El incumplimiento, especialmente en el caso de mujeres embarazadas, constituye una grave violación de las normas laborales. La Ley N° 30367 establece que las mujeres tienen derecho a 98 días de licencia después del parto, que pueden disfrutarse en dos partes, 49 días antes del parto y 49 días después del parto o de forma continua

después del parto. Este plazo podrá ampliarse hasta 30 días en el caso de gemelos o trillizos. Cuando la madre regresa al trabajo, se le permite amamantar a su bebé por un tiempo. Esto significa que durante el primer año de vida del niño, la madre podrá amamantar durante una hora durante la jornada laboral. Para más del noventa por ciento de los que colaboraron en la presente investigación el trato dado al derecho al descanso pre-post natal en el país es tremendamente inadecuado, muchas empresas privadas, entidades del sector público no las respetan.

Para finalizar, en la Hipótesis General se planteó que, entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación significativa. Esta hipótesis se contrasta y valida con los Resultados presentados en la Tabla I, Figura 1, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable buena fe; donde el 50% de los encuestados consideró su tratamiento como no adecuado, el 25% indicó que se hacía regularmente adecuado y otro 25% considera su aplicación en un nivel adecuado. Por otro lado, en la Tabla IV, Figura 4, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable derechos contractuales; donde el 80,00% la considera un trato inadecuado, el 18,75% la ubica en un nivel medianamente adecuado y un 1,25% señaló nivel adecuado, todo lo presentado se relaciona con lo dicho por Flores (2023) quien indica “ se tiene que los despidos realizados durante el período de prueba se reputarán, en principio, como válidos; salvo que se acredite la violación de los derechos fundamentales protegidos bajo la figura del despido nulo” (p. 04) la regulación de la prueba en el ordenamiento jurídico nacional ha dado lugar a despidos abusivos o vulneraciones de derechos fundamentales, los mismos que no son adecuadamente protegidos por los tribunales. La buena fe constituye una norma jurídica positiva, forma parte del sistema de derecho privado y, por su contenido y forma jurídicos específicos, no puede aplicarse mecánicamente mediante un simple juicio lógico o una presunción, fundada en una comprensión del derecho privado. Este aspecto es vital para el desarrollo de los negocios, relaciones laborales, pero, de acuerdo a la percepción de los encuestados el trato dado a estos por los empresarios no es el adecuado, así lo consideran las tres cuartas partes de los que aplicaron el Cuestionario sobre Buena fe. Por otro lado, en Perú, las leyes sobre derechos de los trabajadores no son únicas. Esto se debe a que existen diferentes modos de trabajo. Por ejemplo, los funcionarios públicos bajo D.L. No. 276, mientras que los trabajadores del sector privado bajo el D.L. No. 728. También existen regímenes

especiales como el Contrato de Servicios Administrativos (CAS), incluida la Ley D.L. 1057 fue derogado recientemente, así como la Ley N° 27360 que regula a los trabajadores agrícolas y recientemente reemplazada por la Ley N° 31110. De acuerdo a lo expresado por los colaboradores que aplicaron la encuesta, el trato dado a los derechos contractuales de los trabajadores es inadecuado así lo consideran casi la totalidad de los que participaron en la investigación.

V. CONCLUSIONES.

- 1) Si existe una relación muy estrecha entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022, así ha quedado contrastado, validado en la Tabla II, Figura 2; Tabla V, Figura 5 de donde se deduce que mientras mejor sea la buena fe objetiva mejor será el tratamiento por enfermedad a los trabajadores mencionados.

- 2) Si se da una relación muy importante entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-post natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022, así lo dejan ver la Tabla III, Figura 3; Tabla VI, Figura 6, desde se desprende que a mejor buena fe subjetiva mejor será el tratamiento al derecho a descanso pre-pos natal de las trabajadoras referidas.

- 3) Si se produce una relación muy significativa entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022, así ha quedado contrastado, validado con los resultados de la Tabla I, Figura 1; Tabla IV, Figura 4, desde donde se deduce que a mayor buena fe mejor será el respeto a los derechos contractuales de los servidores de las tiendas mencionadas.

VI. RECOMENDACIONES.

- 1) A las autoridades del Ministerio de Trabajo y promoción del empleo para que siempre monitoreen el cumplimiento de la buena fe y el respeto a los derechos contractuales de los trabajadores, así como el de los empresarios.

- 2) A las autoridades de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, para que realicen adecuadamente sus labores de proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo en las tiendas por departamentos donde se producen abusos permanentes.

- 3) A las autoridades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica y de la Facultad de Derecho y Ciencia Política para que de manera continua realicen proyección social con sus estudiantes y docentes en las tiendas por departamentos, galerías y otros ra conocer cómo se encuentran el cumplimiento, defensa de los derechos contractuales de sus trabajadores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Avilés. V. (2022) Responsabilidad contractual ante las enfermedades laborales en Perú. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2281>
- Bernilla. M, Espinoza. G. (2023) Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11109>
- Flores, J. (2023) La Afectación de Los Derechos Fundamentales del Trabajador Durante el Periodo de Prueba. Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/6ac22100af685dc81f7c3908240d86e8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Flores. K, Giron. F. (2022) Fraude y simulación contractual en la tercerización laboral y los derechos laborales de los trabajadores, en el segundo juzgado laboral de la Ciudad de Huancayo, 2019. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4566>
- Coderch, P. S., & García-Micó, T. G. (sin fecha específica). Concepción contextual de la buena fe contractual. InDret, artículo 1.258 del Código Civil.
- Gajardo Harboe, M. C. (2010). Buena fe y derecho del trabajo. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1(2), 15-31.
- Gómez. A. (2020) El binomio deber de obediencia y derecho de resistencia del trabajador en la legislación laboral privada en el Perú. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3949>
- Mabel. M. (2020) Reflexiones acerca de la confianza legítima y la buena fe. Disponible en: https://cijur.mpba.gov.ar/files/bulletins/DRA._MIRIAN_M._IVANEGA_Reflexiones_21-12.pdf

VIII. ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS DE ACUERDO A CADA VARIABLE E INDICADORES.

ANEXO 5: JURISPRUDENCIA SOBRE EL TEMA.

ANEXO 6: ESQUEMAS. INFOGRAFÍAS SOBRE LO INVESTIGADO.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA CON TITULO TENTATIVO DE TESIS

“BUENA FE Y DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTOS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020-2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN	TECNICAS/ INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA.
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación existente entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 1. ¿Cómo se relacionan la buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 2 ¿Qué relación existe entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022?</p>	<p>GENERAL. Describir la relación existente buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la relación existente entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Demostrar la relación que existe entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022</p>	<p>GENERAL Entre buena fe y derechos contractuales de trabajadores de tiendas por departamentos en la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación significativa.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1: Entre buena fe objetiva y derecho a tratamiento por enfermedad de trabajadores de tiendas por departamento de la Provincia de Ica, años 2020-2022 , existe una relación muy estrecha.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2: Entre buena fe subjetiva y derecho a descanso pre-pos natal de trabajadoras de tiendas por departamentos de la Provincia de Ica, años 2020-2022, existe una relación muy importante.</p>	<p>Variable X</p> <p>BUENA FE</p> <p>Variable Y</p> <p>DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES</p>	<p>OBJETIVA.</p> <p>SUBJETIVA.</p> <p>TRATAMIENTO POR ENFERMEDAD</p> <p>DESCANSO</p>	<p>DE LA VARIABLE X:</p> <p>BUENA FE OBJETIVA</p> <p>BUENA FE SUBJETIVA</p> <p>DE LA VARIABLE Y:</p> <p>DERECHO A TRATAMIENTO POR ENFERMEDAD.</p> <p>DERECHO A DESCANSO PRE-POS NATAL.</p>	<p>BUENA</p> <p>REGULAR</p> <p>MALA</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE BUENA FE.</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTO.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo, los resultados obtenidos se apreciarán en los correspondientes Cuadros Estadísticos.</p> <p>TIPO. Por su FINALIDAD: Es BASICA. Por su NIVEL DE PROFUNDIDAD: es una investigación CORRELACIONAL. Por su RELACIÓN CON EL DERECHO: Sociológica Funcional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Corresponde a una investigación Descriptiva Correlacional que se representa:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>En donde: M: Trabajadores de tiendas por departamento, abogados, jueces en lo laboral. Ox: BUENA FE Oy: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTO. R: Factor de correlación. TÉCNICA DE R.D.: ENCUESTA.</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES DE LA TESIS

“BUENA FE Y DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTOS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020-2022”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE X BUENA FE	La definición de este principio puede relacionarse con la voluntad de las partes para realizar las obligaciones asumidas de manera proba y que privilegie el real cumplimiento del fin de la relación contractual. Este principio se vincula con la protección al supuesto de “buena conducta” de las partes en el contrato de trabajo. Así, este principio propone una expectativa relacionada con la “confianza” o “esperanza” en la actuación correcta de la otra parte. El modelo de conducta esperado encamina la relación laboral, convirtiendo este principio en una directriz, a diferencia de los anteriores, su fundamento es deontológico. Chaname (2021)	Mediante el cuestionario sobre la Buena fe se obtendrán datos, información para esta variable de estudio. Este instrumento constará de 10 reactivos que los colaboradores llenarán de forma anónima y lo más sinceramente posible.	OBJETIVA	BUENA FE OBJETIVA	1. ¿Sufrió actos de hostilidad? 2. ¿Su empleador reconoce sus obligaciones? 3. ¿Sufrió discriminación por parte del empleador? 4. ¿Alguna vez desacato el reglamento de trabajo? 5. ¿Acudió a su centro de trabajo en estado de embriaguez?	Siempre A veces Nunca
			SUBJETIVA	BUENA FE SUBJETIVA	6. ¿Se han extraviado sus bienes personales en su centro de trabajo? 7. ¿Proporciono información reservada del empleador a terceros? 8. ¿Existe competencia desleal? 9. ¿Para sacar ventaja o provecho proporcionó información falsa al empleador? 10. ¿Causo perjuicio a algún compañero de trabajo?	Siempre A veces Nunca

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE Y DERECHOS CONTRACTUALES DE TRABAJADORES	<p>Los derechos del trabajador son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital. Nuestra Constitución establece que toda persona tiene derecho a trabajar libremente y al reconocimiento de la libertad de trabajo (Art. 2, numeral 15): “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley”. Villacampestre (2023)</p>	<p>Mediante la guía de entrevista sobre los Derechos contractuales de trabajadores se rescatará información sobre esta variable de estudio; este instrumento estará comprendido por 10 reactivos orientados a las dimensiones e indicadores correspondientes, los colaboradores llenarán de forma anónima y lo más sinceramente posible.</p>	TRATAMIENTO POR ENFERMEDAD	DERECHO A TRATAMIENTO POR ENFERMEDAD	1. ¿Son tratados a tiempo las enfermedades del trabajador? 2. ¿El empleador brinda su apoyo a un trabajador con enfermedad? 3. ¿Se les brinda servicio de hospitalización? 4. ¿El empleador brinda prestaciones de salud hasta su recuperación del trabajador? 5. ¿Brindan subsidio por incapacidad temporal?	Siempre A veces Nunca
			DESCANSO	DERECHO A DESCANSO PRE-POS NATAL	6. ¿Se les concede su tiempo de refrigerio? 7. ¿Respetan el descanso semanal obligatorio? 8. ¿Acatan los feriados y días no laborables remunerativos? 9. ¿Cumplen con el descanso por lactancia? 10. ¿Consideran el descanso por maternidad?	Siempre A veces Nunca

ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

VARIABLE X: BUENA FE

D1: BUENA FE OBJETIVA					D2: BUENA FE SUBJETIVA.				
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	1	3	3	2	3
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2

1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	3	2	3	2	1	3	3	2	3
3	1	3	2	3	3	3	2	1	3
3	2	3	2	2	1	3	2	3	3
2	1	1	2	2	1	1	2	2	2
1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2
2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	1	3	2	2	3	3	3	1	3
1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2

1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	1	2	1	2	2	2	2	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	1	2	3	2	1	3	3	2	3
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	3	3	1	3
3	2	3	3	3	1	3	2	2	3
3	2	3	3	3	2	3	3	1	3
3	2	2	3	3	1	3	2	2	3
2	1	3	2	2	3	3	3	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
3	1	2	3	3	1	3	2	3	3

VARIABLE Y: DERECHOS CONTRACTUALES DE LOS TRABAJADORES									
D1: TRATAMIENTO DE ENFERMEDAD					D2: DESCANSO				
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2

1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
1	1	2	2	1	2	2	2	1	2
3	2	2	2	2	2	2	3	1	2
3	3	1	1	3	1	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	1	1	3
1	2	2	2	2	2	2	1	1	3
1	2	2	2	2	2	3	3	1	2
1	2	2	2	2	2	3	1	1	2
1	2	1	1	2	1	3	1	3	3
2	2	1	1	2	1	2	1	3	3
2	3	3	3	3	3	3	1	1	2
1	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	1	1	3	1	2	2	1	3
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2
1	3	2	2	3	2	3	3	1	3
2	3	1	1	3	1	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	2	2	2	2	1	3	3
2	2	1	1	2	1	3	2	1	3
2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	1	1	3	1	2	2	3	3
1	2	1	1	2	1	3	2	2	3
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
1	3	3	3	3	3	3	1	1	3

1	2	2	2	2	2	2	2	1	3
2	3	1	1	3	1	2	1	2	2
2	3	3	3	3	3	2	1	2	2
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3
1	3	2	2	3	2	3	3	1	3
1	3	3	3	3	3	2	3	1	2
1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
1	3	1	1	3	1	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	1	1	2
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	1	1	2	1	2	3	1	2
3	3	2	2	3	2	3	1	1	2
3	3	1	1	3	1	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	1	3
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	3	3	2	3	3	1	1	2

ANEXO 5: JURISPRUDENCIAS SOBRE EL TEMA.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017
LA LIBERTAD
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla: *El incumplimiento de las obligaciones laborales que incurre el trabajador reviste el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que es considerado como falta grave, conforme a lo previsto en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Lima, doce de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTA; la causa número diecinueve mil seiscientos sesenta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion **LA LIBERTAD;** en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Agroindustrial Laredo S.A.A.**, mediante escrito presentado el diecisiete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta a doscientos setenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos cuarenta y seis, que **revocó** la **Sentencia apelada**, contenida en la resolución número cinco de fecha treinta de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos cuatro, que declaró **infundada** la demanda, **reformándola declaró fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Luis Alberto Lozano Prado**, sobre Reposición y otro.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha quince de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y tres a ochenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales: *i) infracción normativa de los incisos a) y d) 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; ii)

Infracción normativa del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; y iii) Infracción al numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedente judicial

a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas dieciséis a veintinueve, el actor solicita la Reposición laboral por despido lesivo de derechos fundamentales, pago de indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante), intereses legales, intereses legales, costas y costos del proceso.

b) Sentencia de Primera Instancia: La Jueza del Sexto Juzgado de Trabajo de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la Sentencia emitida el treinta de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas ciento noventa y dos a doscientos cuatro, declaró infundada la demanda, al considerar que en el presente caso no ha sido vulnerado la garantía del debido proceso y derecho de defensa, dado que el actor incurrió en falta grave tipificada en los incisos a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

c) Sentencia de Vista: La Primera Sala Especializada Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos cuarenta y seis, revocó la Sentencia apelada, declarando fundada la demanda; al sostener que la presentación de información falsa al proceso como en efecto lo eran las boletas de pago ofrecidas con la demanda en el Expediente N° 4 67-2013, en rigor, no constituye un incumplimiento de obligaciones emanadas del contrato de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e

inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la *infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

La norma en mención, prescribe:

“(…)3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497 ¹, Nueva Ley

¹ *Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo*

Artículo 39°.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Sobre el debido proceso, contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto: En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna).

Séptimo: Solución al caso concreto

De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, en tanto la parte recurrente tuvo todos los medios procesales para ejercer su derecho de defensa, por lo que, no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en **infundada** la causal procesal denunciada por la parte recurrente.

Octavo: Las causales materiales declaradas procedentes, están referidas a la ***infracción normativa de los incisos a) y d) 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 e infracción normativa del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; normas en mención, que prescriben lo siguiente:

“Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral....

(...)

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal”.

“Artículo 26.- Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir”.

Es pertinente precisar que dichas causales guardan relación directa en su contenido, por ello, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto.

Noveno: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Antes de entrar a analizar la causal por la que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer si el actor fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en los incisos a) y d) 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, correspondiente al quebrantamiento de la buena fe laboral proporcionar información falsa al empleador; o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento.

Décimo: Antes de pasar a analizar la norma mencionada en el considerando que antecede, se deben dar algunos alcances respecto al despido del que fue objeto la demandante.

Alcances respecto al despido

En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenida en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el

que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; entre los que se consideran al abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos.

Décimo Primero: En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que, comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho.

Décimo Segundo: Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que las expresiones terminación y extinción de la relación de trabajo, significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación que no se despida a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio¹; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Décimo Tercero: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado

¹ CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67.ª reunión de la CIT

de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, las siguientes: “a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral....*; y d) *El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal*”. Sobre estas faltas, es necesario precisar que tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el empleador, toda vez que el trabajador se encuentra obligado principalmente a prestar servicios, y por otro lado, debe concurrir el *animus nocendi* del trabajador con el fin de obtener una ventaja para sí.

Décimo Cuarto: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas².

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Décimo Quinto: En relación a la falta grave, prevista en el **inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, es de precisar que se encuentra referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y

² **Blancas** Bustamante, Carlos. “*El despido en el derecho laboral peruano*”, Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente³.

Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Décimo Sexto: En relación a la falta grave, prevista en el **inciso d) 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**, esta se encuentra referida a la información falsa brindada al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja.

Dice la jurisprudencia así que cuando se alude al hecho de proporcionar información falsa al empleador, debe interpretarse que el elemento material u objetivo es el dato falso que el trabajador suministra al empleador; pero que es necesario además que concurra un elemento subjetivo, el *animus nocendi* del trabajador para obtener una ventaja para sí.⁴

Siendo esto así, en la interpretación de esta causal, no basta solamente verificar los hechos ocurridos sino también, la voluntad del trabajador de causar perjuicio al empleador.

Décimo Séptimo: Análisis del caso concreto

El actor solicita mediante este proceso la reposición por despido lesivo de derechos fundamentales, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la

³ **PLA RODRÍGUEZ**, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “*El derecho individual del trabajo en el Perú*” Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

⁴ **QUISPE Chávez**, Gustavo y otro. “*El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*” Lima: Editorial Gaceta Jurídica, p. 38.

comisión de falta grave establecido en los incisos a) y d) 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, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador.

Décimo Octavo: Ahora bien, en el caso de autos, la sanción impuesta al actor, es a consecuencia de una falta cometida, es por ello que no se puede dejar de pronunciarse primero por la causa que originó dicha sanción.

Es así que de acuerdo a los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos imputados al demandante en la carta de preaviso de fecha veintiuno de mayo de dos mil catorce que corre en fojas tres a cuatro. Al efecto, señala la emplazada que el actor presentó una demanda judicial en el Expediente N° 467-2013 ante el Tercer Juzgado Transitorio Laboral de Trujillo, en donde el actor adjuntó nueve boletas de pago a efectos de sustentar su fecha de ingreso; dichos medios probatorios fueron sometidos a un examen pericial grafotécnico que arrojó como resultados, la adulteración en las modalidades de enmienda, que consiste en añadir trazos puesto sobre una palabra para modificarla o superponiendo otra. Lo que constituye una falta grave laboral que hace insostenible la subsistencia de una relación laboral.

Décimo Noveno: Respecto a la pericia antes señala, se advierte en fojas setenta y siete a ochenta y uno, el Informe de Grafotecnia de fecha dieciocho de enero de dos mil catorce correspondiente al proceso presentado por el actor en el Exp. N°

467-2013, en donde el perito concluyó señalando que los documentos denominados “Boletas de Pago D.S. 015-72-TR” presentan características de haber sufrido adulteración de la modalidad de enmienda. De tal manera la conducta del demandante ha sido considerada por su empleador como una infracción de quebrantamiento de la buena fe laboral y la subsistencia de continuar con el vínculo; en tanto proporcionó información falsa al juzgado, con la finalidad de obtener una sentencia favorable a su parte en detrimento de la empresa.

Vigésimo: De lo antes expuesto, nos permite concluir, que la demandada ha acreditado conforme a lo establecido en el artículo 23.1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que el actor suministró información falsa al juzgado con la intención de obtener ventaja en un proceso judicial tramitado en el Expediente N° 467-2013, para así sorprender a la empresa y beneficiarse con los beneficios sociales solicitados, situación que ha pedido ser corroborado con las pericias grafotécnicas que se realizaron en las boletas de pago que se adjuntaron como medios probatorios en el proceso antes señalado, cuyo informe corre en fojas setenta y siete a ochenta y uno. En ese sentido, resulta

evidente que el proceder del actor constituye un hecho grave tipificado en el inciso a) del artículo 25° del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que justifica la extinción del contrato de trabajo, pues se ha quebrantado la buena fe laboral, haciendo irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Vigésimo Primero: En lo que corresponde a la infracción referida al inciso d) de la norma en comento, corresponde indicar que la falta imputada no se subsume dentro de dicho supuesto, en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la presentada en autos, de ahí que no corresponde amparar la casación por dicho supuesto.

Vigésimo Segundo: En virtud a lo desarrollado precedentemente; esto es, al haber quedado acreditada la falta grave cometida por el actor, independientemente de las connotaciones de carácter civil o penal que ello conlleva, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado tanto el inciso a) del artículo 25° como el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97TR, deviniendo en **fundada** dicha causal.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Agroindustrial Laredo S.A.A.**, mediante escrito presentado el diecisiete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta a doscientos setenta; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos cuarenta y seis; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha treinta de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos cuatro, que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, **Luis Alberto Lozano Prado**, sobre Reposición y otro; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron. **S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA
UBILLUS FORTINI
YAYA ZUMAETA
MALCA GUAYLUPO**

ATO ALVARADO
remg/kabp

CASACIÓN LABORAL N° 6503 – 2016
JUNÍN

Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT

SUMILLA: *La tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, requiere que la conducta del trabajador no solo produzca un incumplimiento de sus obligaciones laborales sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione.*

Lima, quince de noviembre de dos mil diecisiete.

VISTA; la causa número seis mil quinientos tres, guion dos mil dieciséis, guion **JUNÍN**; 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 la demandada, **Empresa Electrocentro S.A.**, mediante escrito presentado con fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintiséis a trescientos treinta y dos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cuatro a trescientos veintidós, que **confirmó** la **Sentencia** apelada de fecha treinta de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cincuenta y uno a doscientos setenta y tres, que declaró **fundada** la demanda sobre nulidad de despido; en el proceso abreviado laboral seguido por la demandante, **Helene Patricia Ramos Canturín**.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha seis de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y cuatro a setenta y ocho del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales: *a) infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y b) infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política de l Perú*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de fecha seis de julio de dos mil diecisiete, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar, en primer lugar, si se ha incurrido en infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497⁵, Nueva Ley

⁵ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa

Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, se procederá a emitir pronunciamiento de fondo respecto a las causales materiales amparadas.

Segundo: En ese sentido, debemos señalar que la infracción normativa está referida a la *vulneración de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, normas que establecen lo siguiente:

“Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: [...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. [...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

Tercero: Respecto a la **infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la

Debemos precisar, que en el *caso sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que, no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

Cuarto: El **Tribunal Constitucional** en la Sentencia recaída en el **Expediente N° 4907-2005-HC/TC** de fecha ocho de agosto de dos mil cinco, en sus **fundamentos dos, tres y cuatro** ha expresado lo siguiente respecto al debido proceso:

*“[...] 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional. 4. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, **consagra el derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación [...]**”. (énfasis propio)*

Quinto: En cuanto a la **infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, debemos decir que el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

“[...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el segundo párrafo del séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: “[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos:

a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente. [...] en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.*

b) *Falta de motivación interna del razonamiento. [...] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión.*

c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica.*

d) *La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada.*

e) *La motivación sustancialmente incongruente. [...] obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa).*

f) Motivaciones cualificadas.- [...] resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal”.

De lo expuesto se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Sexto: 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 normativa procesal 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) Pretensión demandada: De la revisión de los actuados, se verifica que de fojas uno a dieciséis, corre la demanda interpuesta por doña Helene Patricia Ramos Canturín contra su empleadora, Empresa Electrocentro S.A., en la que postuló como pretensión la reposición a su puesto habitual de trabajo en el cargo de Asistente COP del Área de Recursos Financieros, al haber incurrido la demandada en la causal de nulidad de despido previsto en el literal c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; más el pago de remuneraciones devengadas por el tiempo que duró el cese.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de fecha treinta de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cincuenta y uno a doscientos setenta y tres, declaró fundada la demanda, ordenando la reposición de la actora en el cargo de Asistente COP del Área de Recursos Financieros bajo la modalidad de contrato de trabajo a plazo indeterminado con el pago de remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios; señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Las partes han ratificado que tuvieron un proceso sobre reposición signado bajo el Expediente N° 0450-2014, demanda que fue interpuesta con fecha veintiocho de noviembre de dos mil catorce, pretensión que fue declarada fundada ordenando la reposición en el cargo de Asistente COP del Área de Recursos Financieros, decisión que fue confirmada por la Sala Superior con fecha ocho de junio de dos mil quince, conforme aparece de fojas ciento veinticuatro, encontrándose en la Corte Suprema a fin de que califique el recurso de casación interpuesto por la demandada; ii) se aprecia de la carta de preaviso de despido de fecha seis de julio de dos mil quince, que los hechos imputados a la demandante datan del mes de abril de dos mil quince, esto es, cuando la demandada había sido emplazada con el proceso de reposición en la cual ya se había emitido sentencia, lo que demuestra la existencia de un acto fraudulento de la demandada de extinguir el vínculo laboral como represalia de haber sido vencida en el proceso instaurado; iii) del texto de la carta de imputación de cargos, no se aprecia con claridad la gravedad del incumplimiento de las obligaciones señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo, pues, la demandada se centra en determinar que los actos cometidos por la accionante le han causado perjuicio y que inclusive se habría apropiado de documentación, propiedad de la empresa, no apreciándose que la demandada le haya imputado las causales contenidas en los literales c) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; iv) la demandada no ha cumplido con precisar con la debida proporcionalidad que la conducta imputada haya revestido gravedad suficiente para

proceder con el despido de la demandante, pues la pérdida de la factura y el pago de la detracción a favor de la empresa Grupo VICMER SECURITY S.A. no constituye una conducta dolosa o intencional.

b) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado Superior de la Sala Laboral Sede Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintidós, confirmó la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, tras considerar que: i) si bien el extravío de la factura por parte de la demandante así como el depósito de la detracción en la cuenta bancaria de otra empresa constituyen un incumplimiento de sus obligaciones como trabajadora, empero, no es un hecho que amerite que se le aplique la sanción máxima de despido, pues, no ha tenido el animus de causar perjuicio a la empresa, pudiendo ser pasible de una sanción menor; ii) si bien la demandante cometió el error de cargar en el sistema de Scotiabank el registro de pago 00250 por la suma de ciento cinco millones ciento treinta y ocho mil y 00/100 Nuevos Soles (S/.105'138,000.00), este no puede ser catalogado como falta grave, pues, solo se encuentra dentro de la esfera de facultades de la demandante autorizar el desembolso de la suma señalada sino solo cargar en el sistema para que el funcionario responsable autorice el desembolso, ello tomando en cuenta que ostenta el cargo de Asistente COP del área de Recursos Financieros.

Sétimo: Expuestas las premisas precedentes, relativas a la infracción normativa procesal denunciada y de lo decidido por las instancias de mérito, se puede advertir que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha sustentado en las pretensiones postuladas, lo debatido y los medios probatorios que considera relevantes para la adaptación de su decisión; de tal forma, que lo determinado no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, ya que se ha cumplido con precisar las normas y medios probatorios que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación desplegada en la Sentencia de Vista; además, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales, por lo tanto la causal analizada deviene en **infundada**.

Octavo: Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la *infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, norma que prescribe lo siguiente:

“Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral [...].

Noveno: El despido como causal de extinción de la relación laboral.

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral como la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Décimo: El principio de la buena fe laboral.

Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues como señala el extinto jurista profesor Plá Rodríguez: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para e debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fé”*.⁶ Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

⁶ Plá Rodríguez, Américo *“Los principios del Derecho del Trabajo”* Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.

Décimo Primero: El literal a) del artículo 25° de la citada norma, prevé como falta grave constitutiva de despido, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. Siendo relevante para el caso concreto, el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante.

La relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de las obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino que por el contrario teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es pacífico en considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual se configura con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que esta se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

Décimo Segundo: Es así, que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “*[...] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia*”.⁷

En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, complementa la acción principal que es “El incumplimiento de las

⁷ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. Pag. 524.

obligaciones de trabajo” con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas.

Décimo Tercero: El dispositivo normativo denunciado por la demandada, establece que constituye falta grave el incumplimiento de las obligaciones que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, siendo que en el caso de autos, la demandada mediante carta de imputación de cargos de fecha seis de julio de dos mil quince, que corre de fojas ciento cuarenta, imputó a la demandante el quebrantamiento de la buena fe laboral al haber incurrido en faltas graves laborales consistentes en: *a) Pérdida de la Factura N°0010050566 de la empresa Overall Business S.A., causando mora e intereses que deberán ser asumidos por Electrocentro S.A.; b) Depósito indebido en la cuenta de detracciones del Grupo Vicmer Security S.A., por la suma de S/. 32.848.00, causando perjuicio de pago de interés y multa a favor de la Sunat; y c) Cargar indebidamente en Scotiabank la suma de S/. 105',138.000.00.*

Décimo Cuarto: Del análisis de las faltas imputadas así como de lo expuesto por la demandante en su escrito de demanda, se concluye, respecto a la primera falta atribuida, que la accionante en un primer momento manifestó que la pérdida de la Factura N° 50566 de fecha veintiséis de enero de dos mil quince, ocurrió el día doce de mayo de dos mil quince, en circunstancias en que se encontraba transitando en la ciudad de Huancayo, conforme aparece de la copia certificada de la denuncia de pérdida de fojas ciento ochenta y cuatro, conducta con la cual habría incumplido la obligación prevista en el literal n) del artículo 54° del Reglamento Interno de Trabajo; generando que la empresa Overall Business solicite la suma de dos mil doscientos cuarenta y nueve y 12/100 Nuevos Soles (S/.2,249.12) por concepto de intereses compensatorios, moratorios y gastos administrativos, conforme aparece de fojas ciento ochenta y siete, para luego señalar que la pérdida del citado documento ocurrió dentro del centro de trabajo, dando versiones distintas a su empleadora, en cuanto a las circunstancias de su extravío, conforme aparece de los correos electrónicos de fojas diecinueve a veintiuno, situación que transgrede el principio de la buena fe laboral, incurriendo la demandante en falta grave causal de despido.

En cuanto a la segunda y tercera falta imputada, en autos, se aprecia por parte de la demandante que procedió a realizar un pago indebido a una empresa de nombre similar a la destinataria y ha cargado

en el sistema de Scotiabank el registro de pago 00250 por la suma de ciento cinco millones ciento treinta y ocho mil y 00/100 Nuevos Soles (S/.105'138,000.00), proceder que difiere del deber de buena fe en el desarrollo de la relación de trabajo, en la medida que atendiendo al tiempo de servicios (tres años y cinco meses) y la naturaleza del cargo que ejercía al momento de incurrir en las citadas infracciones (Asistente COP – Área de Recursos Financieros), debió de realizar su trabajo teniendo a la vista el expediente que contenía las facturas originales y donde aparecía el número de RUC de la empresa VICMER DEL ORIENTE S.A.C., con lo cual habría evitado hacer el depósito de la suma de treinta y dos mil ochocientos cuarenta y ocho y 00/100 Nuevos Soles (S/.32,848.00) en la cuenta de la empresa Grupo VICMER SECURITY S.A.; asimismo, de haber puesto la debida diligencia en su labor no habría cargado al sistema del Banco Scotiabank, el registro de pago N° 00250 por la suma de ciento cinco millones ciento treinta y ocho mil y 00/100 Nuevos Soles (S/.105' 138,00.00) y si bien no se hizo la transferencia del mismo, dicho error de haberse concretado, habría causado un perjuicio económico a la empresa demandada, proceder que refleja el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el quebrantamiento de la buena fe laboral principio que es fundamental en toda relación laboral, vulnerando lo dispuesto en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR así como el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada. De lo expuesto, se concluye que la sanción impuesta por el empleador se encuentra justificada y resulta razonable.

Décimo Quinto: En ese orden de ideas, se colige que el Colegiado Superior ha incurrido en *infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral;* correspondiendo por tanto a esta Sala Suprema declarar **fundado** el recurso de casación interpuesto por la demanda.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Electrocentro S.A.**, mediante escrito presentado con fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintiséis a trescientos treinta y dos; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cuatro a trescientos veintidós; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha treinta de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cincuenta y uno a doscientos setenta y tres, que declaró fundada la demanda; **REFORMÁNDOLA** declararon


INFUNDADA; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por la demandante, **Helene Patricia Ramos Canturí**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Rodas Ramírez** y los devolvieron. **S.S.**

YRIVARREN FALLAQUE RUBIO
ZEVALLOS
RODAS RAMÍREZ
RODRÍGUEZ CHÁVEZ
MALCA GUAYLUPO
DES//aaa.



LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo Yrivarren Fallaque fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

ANEXO 6: ESQUEMAS. INFOGRAFÍAS ALUSIVAS A LA INVESTIGACIÓN.

PRINCIPIO DE BUENA FE LABORAL




Las partes de la relación laboral (TRAJADOR Y EMPLEADOR), deberán actuar de una manera leal, respetando la buena fe uno del otro.





**ART. 1362
CÓDIGO
CIVIL**


En el contrato de trabajo la buena fe resulta ser un elemento que relaciona a las partes, para que dentro de un clima de confianza mutua cumplan sus obligaciones.



La buena fe actúa como criterio de ponderación de los intereses enfrentados de las partes de la relación.



El principio de buena fe está presente a lo largo de toda la relación laboral desde su inicio hasta su extinción

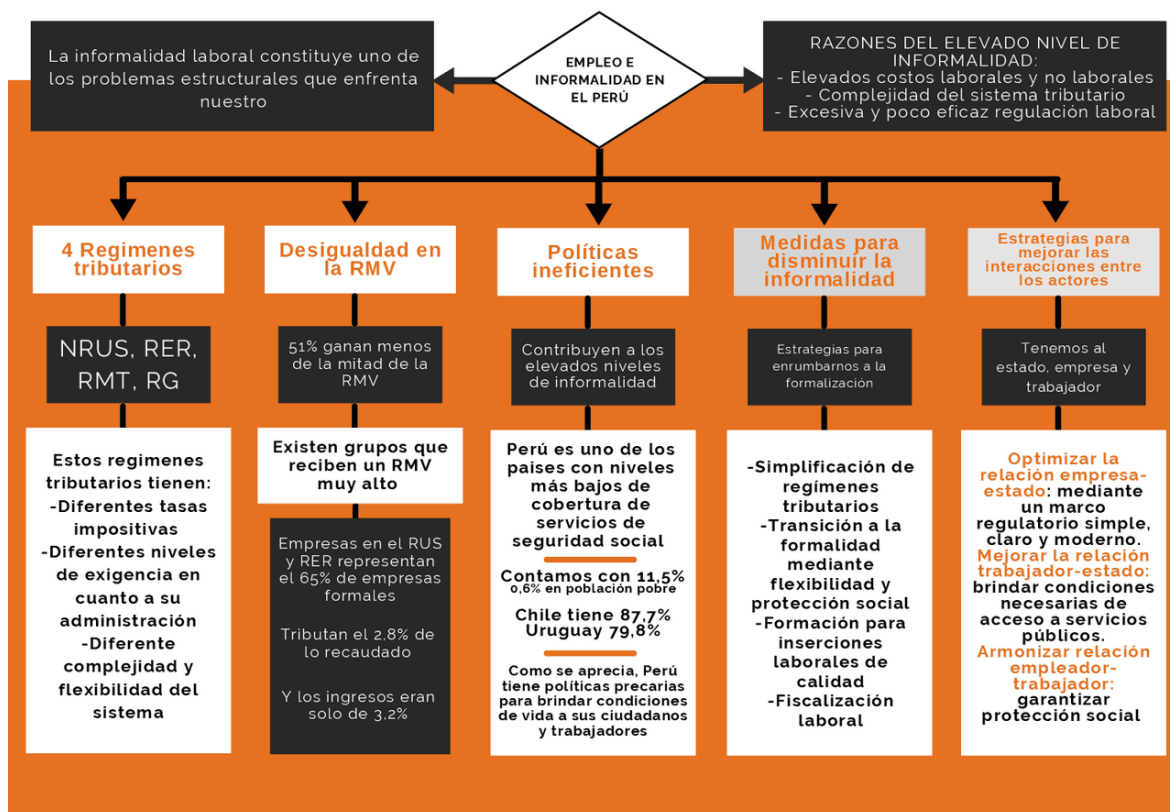


END

Enumeración de los principios propios del derecho del trabajo:

- Principio protector
- Principio de continuidad de la relación
- Principio de primacía de la realidad
- Principio de Razonabilidad
- Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales
- Principio de igualdad de trato
- Principio de no discriminación
- Principio de la buena fe
- Principio de la norma mas favorable
- Principio indubio pro operario
- Principio de la condición mas favorable







Regímenes laborales

Normas que regulan condiciones especiales para la prestación de servicios

