

La pretensión de reposición al empleo en el Perú: algunas observaciones desde el *quaestio iuris* y *quaestio facti*

The request for reposition to employment
in peru: some observations from
the *quaestio iuris* and *quaestio facti*

VALDIVIA DÍAZ, Franklin(*)

SUMARIO: I. Introducción. II. Tipos de despido en el derecho peruano. III. Quaestio iuris y quaestio facti del despido. IV. Conclusiones. V. Lista de referencias.

Resumen: En el Perú, la jurisprudencia ha establecido, en calidad de precedentes vinculantes, los tipos de despido que pueden verse protegidos con la reposición al empleo del trabajador, estableciendo que cualesquiera sean estos, los trabajadores tendrán derecho o a una indemnización por despido arbitrario o a la reposición en el empleo.

(*) Abogado por la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú (UNC), y maestría de la Maestría en Ciencias con mención en Derecho Laboral y Procesal Laboral de la EPG de la UNC. Docente de pre grado en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNC. Con estudios concluidos de especialización en Bases del Razonamiento Probatorio, por la Universidad de Girona, España.

A partir de ello, la práctica judicial ha venido imponiendo que los hechos como las calificaciones sobre estos, en el despido, sean establecidos por las partes en el proceso, sin que exista posibilidad procesal real de que las calificaciones jurídicas que se hagan sobre los hechos, posteriormente sean corregidas por el juez, quien, en todo caso, se limitará a evidenciar si dicha calificación ha sido correcta o no; siendo que, de no serlo, la demanda se declarará infundada.

Dicha situación, nos parece, se sustenta en una incomprensión sobre lo que son las cuestiones fácticas y las cuestiones jurídicas del despido, donde se ubican la calificación de los hechos; pero, además, se debe a una falsa optimización del derecho a la defensa del demandado. Ello, genera un atentado contra el fin del proceso: resolver el conflicto a partir de la comprobación de veracidad de los enunciados sobre los hechos.

Palabras clave: Despido nulo, despido incausado, despido injustificado, despido fraudulento, *quaestio iuris*, *quaestio facti*, hechos, hechos probados, calificación de los hechos, hechos y verdad.

Abstract: *In Peru, the jurisprudence has established, as binding precedents, the types of dismissal that can be protected with the reinstatement of the worker, establishing that whatever these are, the workers will be entitled to either compensation for arbitrary dismissal or replacement in employment.*

As a result, judicial practice has been imposing that the facts such as the qualifications of these, in the dismissal, be established by the parties in the process, without there being a real procedural possibility that the legal qualifications made on the facts, later they are corrected by the Judge, who in any case, will limit himself to showing if said qualification has been correct or not; being that, if not, the claim will be declared unfounded.

This situation, it seems to us, is based on a misunderstanding about what are the factual issues and the legal issues of dismissal, where the classification of the facts are located; but also, it is due to a false optimization of the defendant's right to defense. This generates an attack against the end of the process: resolving the conflict by verifying the truth of the statements about the facts.

Key words: *Null dismissal, Unfair dismissal, Unfair dismissal, Fraudulent dismissal, Quaestio iuris, quaestio facti, facts, proven facts, qualification of facts, facts and truth.*

I. Introducción

En el derecho laboral peruano, se estudia con frecuencia el «despido» del trabajador, traducida en la acción concreta del empleador que de manera unilateral y sin causa válida, da por terminada la relación de trabajo. Frente a este supuesto, jurisprudencialmente se ha establecido precedentes vinculantes que establecen

diferentes tipos de despido (04), que tienen, se entiende, configuración fáctica distinta; y que, sin embargo, tienen la misma protección: la indemnización por despido arbitrario o la reposición al empleo.

Sin embargo, cuando en la búsqueda de esta protección, se materializa la pretensión de reposición, considerada como aquella que contiene el pedido de que el trabajador sea repuesto a su empleo bajo determinadas causas, la práctica judicial exige que quien lo solicite, no solo peticione la reposición en sentido genérico, sino que dentro de este (el petitorio), establezca el tipo de despido que se ha materializado. Esta exigencia de calificación del despido, sin embargo, consideramos que no corresponde al contenido del petitorio, sino, y en todo caso, a la causa de pedir, que contiene no solo razones fácticas que motivan el pedido, sino también razones jurídicas que vendrían a ser *calificaciones jurídicas*. Esta práctica, a su vez, genera que en caso el peticionante haya calificado un tipo de despido distinto al que el juzgador «evidencia» la demanda no sean amparada, sino que será declarada como infundada, lo que no solo atentaría contra las diferencias sustanciales entre los hechos y su calificación, sino contra la finalidad misma del proceso judicial: resolver el conflicto jurídico en base a la verdad.

Por ello, en adelante desarrollaremos las razones por las que consideramos, esta práctica judicial, confunde el *quaestio facti* y *quaestio iuris* del despido, y al hacerlo, imposibilita la búsqueda de la verdad en la resolución del conflicto, bajo una falaz predominancia del derecho a la defensa del demandado.

II. Tipos de despido en el derecho peruano

Los describiremos sucintamente, con la única intención de que, posteriormente, podamos evidenciar rápidamente los hechos que los configuran (condición factual) y su respectiva tipificación (calificación jurídica); a fin de materializar los objetivos señalados anteriormente.

II.1. Despido nulo

Respecto al despido nulo, el literal a) del fundamento 15 de la Sentencia N.º 976-2001-AA/TC, ha establecido que:

«Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Legislativo N.º 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2; inciso 1) del artículo 26 e inciso 1) del artículo 28 de la constitución.

Se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales. Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición).
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Cfr. Ley N.º 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050)».

II.2. Despido incausado

Sobre el despido incausado, conforme lo establece el literal b) del fundamento 15 de la Sentencia N.º 976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha establecido que:

«Se produce el denominado despido incausado, cuando:

Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique».

En consecuencia, el despido incausado puede presentarse en los siguientes supuestos fácticos: i) despido comunicado por escrito, sin expresión de causa; ii) despido comunicado verbalmente, sin expresión de causa; iii) despido de facto; iv) despido materializado a partir del supuesto vencimiento de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, que resulta fraudulento.

II.3. Despido injustificado

El despido injustificado, al igual que el despido incausado, nace de la voluntad del legislador, que en el artículo 34 del TUO del D.L. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o por «...no poderse demostrar esta en juicio...». Al primero, se lo conoce como despido incausado, en tanto al segundo se le ha denominado despido injustificado.

Al respecto, podemos afirmar que el despido injustificado parte de la imputación de una falta existente; sin embargo, al momento de verificar su suficiencia o gravedad para tenerla como causa «justa» de despido, no se logra probar; quedando en todo caso, como un despido desproporcional: meramente arbitrario.

II.4. Despido fraudulento

Este tipo de despido, al igual que los anteriores, también fue definido y configurado por el Tribunal Constitucional, mediante el literal c) del fundamento 15 de la Sentencia N.º 976-2001-AA/TC. Así, este estableció que:

«Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

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

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo.

Estos cuatro tipos de despido, derivados todos del despido arbitrario al que se refiere el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, fueron, por utilizar el término más idóneo posible, ratificados por el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 0206-2005-PA/TC, de fecha 28 de noviembre de 2005: Caso César Antonio Baylón Flores; donde, en el fundamento 3. establece que «...los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral, previstos en los fundamentos 7 a 25, *supra*, constituyen **precedente vinculante inmediato** de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del CPConst. (...)».

III. Quaestio iuris y quaestio facti del despido

Como se puede observar, los precedentes vinculantes a los que hemos hecho referencia anteriormente, han establecido cuatro tipos de despido, todos, com-

prendidos en el tipo «despido arbitrario» al que se refiere el artículo 27 de nuestra Constitución Política. Cada uno de estos tipos de despido, tienen diferentes supuestos fácticos de configuración; y viceversa, cada supuesto fáctico está contenido en una calificación diferente de despido; sin embargo, todos conllevan a generar las mismas consecuencias: la indemnización por despido arbitrario o la reposición al centro de empleo.

Por tanto, existen cuestiones fácticas y cuestiones jurídicas, que necesariamente debemos resolver a fin de tramitar un proceso judicial idóneo: ¿pueden «diferenciarse» las cuestiones fácticas de las cuestiones jurídicas, en el despido?, ¿quién debe calificarlas: ¿el juez o las partes procesales, en base a qué?, ¿cuál es la consecuencia en el fin del proceso, de que no se califique jurídicamente de manera adecuada, a un supuesto fáctico de despido?

Para ello, realizaremos una clasificación sobre los hechos del despido, de acuerdo a la estructura clasificatoria sobre los hechos que realiza el profesor (GONZÁLES LAGIER, 2003).

Hechos físicos: 1. Independientes de la voluntad: 1.1. Estados de cosas («La puerta estaba abierta»). 1.2. Sucesos («La puerta se cerró»). 1.3. Acciones involuntarias: actos reflejos («Dio un manotazo dormido») y omisiones involuntarias («Se quedó dormido y no me despertó»).	Como hemos visto, el despido siempre es una acción voluntaria del empleador; por tanto, el despido no podría ser clasificado dentro de este tipo de hechos.
2. Dependientes de la voluntad: 2.1. Acciones positivas: 2.1.1. Acciones intencionales («Se compró un coche deportivo») 2.1.2. Acciones no intencionales («Atropelló a un peatón por conducir excesivamente rápido») 2.2. Omisiones 2.2.1. Omisiones intencionales («Como decidió no bajarse del árbol y nunca más lo hizo»). 2.2.2. Omisiones no intencionales (Olvidó cerrar el grifo de la bañera mientras cocinaba»).	En esta clasificación, el despido, consideramos puede ser una acción intencional (despidió al trabajador); sin embargo, consideramos que también puede presentarse como una acción no intencional, por ejemplo, cuando el empleador asume la fecha de término del contrato se está venciendo, pero desconoce que este —por principio de primacía de la realidad— se ha convertido en uno a plazo indeterminado (supuesto de despido incausado). En este supuesto, si bien puede asumirse que tal acción fue intencional, en tanto el empleador no puede excusarse en el desconocimiento de la Ley para despedir, consideramos que esta situación nada tiene que ver con la «intención» que tiene quien comete la acción, sino con los efectos jurídicos que producen determinadas situaciones.

	Ambos ejemplos, nos sirven también para ejemplificar los supuestos de omisiones. Así, para que el despido sea válido, el empleador debe seguir ciertas reglas previas al mismo, y de no hacerlo dicho despido, en sentido genérico, arbitrario. Por ello, los tipos de despido también pueden estar definidos por omisiones (de seguir el procedimiento disciplinario, por ej.), ya sea intencional (despido incausado, fraudulento, injustificado), como no intencional (desconocimiento sobre una obligación).
B) Hechos psicológicos: 1. Estados mentales 1.1. Voliciones: Deseos («deseaba ser rico») e intenciones («tenía la intención de matarlo para heredar su fortuna»). 1.2. Creencias («Creía que podría envenenarlo con pequeñas dosis de cianuro»). 1.3. Emociones («Sentía una gran animadversión hacia su vecino»). 2. Acciones mentales («calculó mentalmente las consecuencias», «decidió hacerlo»).	En la clasificación de hechos psicológicos relacionados al despido, consideramos que si bien en toda actuación humana existe una base psicológica y por tanto en todo tipo de despido, el hecho psicológico en el derecho y el despido, importa en el Despido Fraudulento, donde existe según su definición normativa una intención dañina y ánimo perverso; siendo así, importan —como hechos— las voliciones y deseos del empleador. Así mismo, si el empleador cree que no debe seguir procedimientos previos, estaremos ante un despido donde importe un hecho psicológico de creencia. En este punto, consideramos que los hechos psicológicos de creencia pueden tener relación directa con los hechos no intencionales.
C) Relaciones de causalidad («La ingestión de aceite de colza fue la causa del síndrome tóxico»).	En cuanto a las relaciones de causalidad, pueden evidenciarse en los supuestos de despido nulo, donde se despida al trabajador o trabajadora por causas provocadas por determinadas condiciones relacionadas a los derechos fundamentales: se despide por el embarazo, por su actuación sindical, como consecuencia de que el trabajador está infectado con SIDA, y otros supuestos.

III.1. ¿Pueden «diferenciarse» las cuestiones fácticas de las cuestiones jurídicas, en los tipos de despido: quién establece cada una de ellas?

De acuerdo a (GONZÁLES LAGIER, 2003);

«La calificación jurídica de un hecho es un tipo de interpretación de hechos, que se realiza desde la perspectiva de las normas jurídicas. Calificar un hecho es subsumir al hecho individual dentro de una categoría prevista en una norma jurídica. El hecho interpretado/calificado no existiría (no sería posible tal interpretación: la calificación) si no existiera la norma jurídica

(que es la que crea la clase genérica de hechos en la que se subsume el hecho individual), de manera que no es posible sostener que los problemas de calificación son cuestiones específicamente de hecho. Determinar si el hecho X, una vez probado, puede subsumirse en el antecedente de la norma N es una operación que requiere comprobar si tal hecho presenta las propiedades que se indican en dicha norma, por lo que los problemas para determinar el significado de la norma se traducirán en problemas para calificar el hecho y, en definitiva, los problemas de calificación y de interpretación aparecerán entrelazados». (p. 13)

En consecuencia, debemos partir de que los tipos de despido existen, en tanto y en cuanto están establecidos como tales por reglas jurisprudenciales, que definen su configuración; por tanto, dentro del razonamiento en el proceso, lo primero que debe determinarse es qué tipo de supuesto fáctico se presenta cuando se materializa el despido: no se permite el ingreso del trabajador al centro del empleo, sin aviso de ningún tipo, se imputa una falta bajo pruebas creadas no acordes con la realidad; etc.; luego de lo cual, el operador jurídico deberá establecer en qué tipo de despido se subsume. Nótese que el citado profesor, incide en que resulta difícil diferenciar entre «interpretar» y «calificar», lo que no quiere decir que es un imposible diferenciar al supuesto fáctico de la calificación que se le otorga; mucho más, si el despido se presenta como una condición de hecho, que como hemos visto anteriormente, se clasifican en hechos intencionales, no intencionales, psicológicos y causales. En otras palabras, no se puede despedir al trabajador bajo supuestos abstractos o simplemente comunicándole su decisión de despedir al trabajador, sino que esta intención: comunicación, tiene que verse materializada en la realidad. Siendo así, la forma en la que se materialice el despido (supuesto fáctico), definirá la calificación jurídica que se le otorgue. Por tanto, es posible afirmar que, en el despido, sí es posible diferenciar el supuesto fáctico de la calificación jurídica.

Por supuesto, no toda calificación jurídica resulta sencilla, pues existen supuestos —en el despido— que presentan ambigüedades. Por ejemplo, en el supuesto fáctico en que se despida a una trabajadora embarazada alegando que sustrajo una herramienta de trabajo (hurtó) y para ello se ha *forzado* una declaración del vigilante de la empresa; o, que se despida a un dirigente sindical sin previo aviso, y menos de exponerle causa alguna. En el primer ejemplo, estando la trabajadora «gestando» al momento del despido, bien puede presumirse que el despido se debe a ello, por lo que se configuraría un despido nulo; además, al forzarse pruebas (crearlas) con la intención de encubrir la intención fraudulenta del despido, también puede calificarse a tal acción como despido fraudulento. En el segundo ejemplo, el despido del dirigente sindical puede, con determinadas variables, cali-

ficarse como despido nulo, o como despido incausado, pues no se le ha realizado en su contra procedimiento disciplinario y menos expresado causa de tal decisión.

En estos casos, consideramos, el demandante debe fundamentar el tipo de despido, de acuerdo a los elementos de prueba que tenga, en base a la clasificación sobre los hechos que anteriormente se ha realizado; es decir, si puede evidenciar el hecho psicológico de hacer daño como intención del empleador; entonces, preferirá el despido fraudulento; de lo contrario, debería preferir el despido nulo.

Sin embargo, estos aparentes problemas de calificación, son solo ello, problemas de calificación, que a su vez devienen de una indeterminación interpretativa. En otras palabras, ello quiere decir que siempre que existan problemas de interpretación existirán problemas de calificación, pero ello no quiere decir que no se diferencien las cuestiones fácticas de las cuestiones jurídicas.

En consecuencia, es posible diferenciar entre cuestiones fácticas y cuestiones de calificación, para lo cual, debemos incidir en principio, el tipo de hechos que se presentan (clasificación sobre los hechos).

III.2. ¿Cómo incide en el descubrimiento de la verdad?

Habría que empezar estableciendo quién introduce las cuestiones fácticas al proceso y quién establece las cuestiones jurídicas; y por supuesto, a través de qué instrumentos. Aclarado siempre, que los hechos no se introducen en *bruto* sino que se realiza a través de enunciados, por tanto, los elementos de prueba deben responder directamente al contenido de los enunciados que a su vez respalda una pretensión, pues estos, a decir de (TARUFFO, (2008) III), «...es formulado por alguien en una situación concreta, y generalmente, con una finalidad específica».

Ahora bien, en nuestro ordenamiento normativo diseñado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha establecido, entre otros, quién tiene la carga de la prueba (del despido). Así, se ha establecido en su artículo 23.4 que «De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido»; en tanto que el artículo 37 del TUO del D.L. N.º 728 ha establecido que «Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos». Por tanto, resulta que el trabajador tiene la carga de la prueba del despido (actuación material) y el empleador tiene la carga de la prueba del motivo que dio origen a tal actuación. Siendo así, quien establecer los enunciados de la existencia del despido (cuya veracidad debe demostrarse a través de los elementos de prueba) es el trabajador. En su caso, en tanto debe garantizarse el derecho de defensa del

empleador demandado, puede ofrecer elementos de prueba que desvirtúen la existencia de despido (señalando, por ejemplo, que existió renuncia) o evidenciar que este se basó en causa justa. Por supuesto, estas posibilidades también deberán ser canalizadas a través de enunciados.

A su vez, como poder probatorio, el Juez puede ordenar la incorporación de medios probatorios de oficio, sin embargo, estos no pueden salir del contexto fáctico establecido por las partes en los actos postulatorios. Así lo establece el Código Procesal Civil (de aplicación supletoria a los procesos laborales) en el artículo 194:

Artículo 194.- Excepcionalmente, cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción el Juez de Primera o de Segunda Instancia, ordenará la actuación de los medios probatorios adicionales y pertinentes que considere necesarios para formar convicción y resolver la controversia, siempre que la fuente de prueba haya sido citada por las partes en el proceso. Con esta actuación probatoria el Juez cuidará de no reemplazar a las partes en su carga probatoria, y deberá asegurarles el derecho de contradicción de la prueba.

En consecuencia, el juez laboral no puede reemplazar a las partes, y su poder probatorio de prueba de oficio se encuentra limitado a la fuente de prueba (contexto fáctico, en el sentido referido por (TARUFFO, (2008) III)) establecido por las partes; de lo contrario, tal actuación será revocada. Siendo así, quien introduce los enunciados sobre los hechos, quien ofrece los medios probatorios y quien limita el poder probatorio del Juez en la prueba de oficio, son las partes en el proceso. La condición fáctica entonces, es delimitada por las partes en el proceso.

En el trámite de la pretensión del despido, por lo tanto, son el trabajador demandante y el empleador demandado quienes establecen los límites fácticos. Así, dependiendo a las reglas de distribución de la carga de la prueba a las que hemos hecho referencia con anterioridad, el trabajador podrá enunciar el contexto en el que se materializó el despido y el empleador podrá establecer las condiciones fácticas justificantes del mismo.

Esta exigencia de definición de las condiciones fácticas, sin embargo, no es óbice para que las partes —a través de su demanda y contestación— señalen los fundamentos jurídicos que sustentan sus pretensiones. Es más, a las partes se les exige que fundamenten jurídicamente su petitorio. Así se ha establecido en el literal 7 del artículo 424 del Código Procesal Civil: «La demanda se presenta por escrito y contendrá: (...) 7. La fundamentación jurídica del petitorio». ¿Qué implica ello? ¿Acaso que el demandante y el demandado también se encuentren

obligados a calificar jurídicamente los hechos materia de juicio? Consideramos que estas preguntas se resuelven al leer el artículo VII del Título Preliminar del ya referido código adjetivo, mismo que establece que «El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes».

Por lo tanto, el hecho de que a las partes procesales se les exija, adicionalmente a exponer la condición fáctica, los fundamentos jurídicos que soportan su pretensión, y que contienen a la calificación jurídica sobre los hechos, no quiere decir que estos también sean el límite para el juzgador, pues queda claro que será el Juez el que establezca de manera definitiva, más allá de lo sustentado por las partes del proceso, el derecho que corresponda aplicar, lo que obviamente incluye a la calificación jurídica sobre los hechos. En consecuencia, el tipo de despido, en tanto las partes procesales hayan establecido las condiciones fácticas, le corresponde calificar al juzgador: la calificación jurídica de los hechos le corresponde realizar al juzgador sobre los hechos que considere «probados», supuesto que es, podríamos decir, el más intenso de sus poderes probatorios (FERRER BELTRÁN, 2017).

III.3. ¿Qué el juzgador califique, sobre los hechos probados, otro tipo de despido: afecta otras políticas públicas (procesales)?

No obstante, se ha sostenido que definir el tipo de despido en los actos postulatorios: demanda, por ejemplo, es exigible en tanto garantiza el derecho de defensa del demandado: empleador, y además, garantiza un eficaz desarrollo del proceso, ya que contribuye al ofrecimiento de medios probatorios que la demanda puede realizar; por lo que, en los supuestos en los que el demandante calificó el despido de manera distinta a la que el juzgador determina posteriormente que es, la demanda es resuelta como infundada (Casación Laboral N.º 16565-2013-Lima, y otros).

Consideramos, que tal consideración deviene de un actuar donde prevalece un falso derecho de defensa, en tanto este es estructurado a partir de los enunciados sobre los hechos y los medios probatorios ofrecidos por el demandante, pues como ya vimos, la calificación jurídica, tanto la propuesta por el demandante como por el demandado, no es más que una propuesta que será revisada, aceptada o rechazada, por el Juez, quien puede establecer un nuevo supuesto calificadorio en tanto conoce el derecho y no es limitación lo errados que hayan estado las partes en el proceso judicial. Así, el derecho a la defensa es convertido en un obstáculo grave para llegar al veredicto correcto (LAUDAN, Motivos Dudosos Para Reglas Inadecuadas: El Conflicto Entre Valores, 2013).

De otro lado, si tenemos en cuenta que el fin del proceso no radica simplemente en resolver un conflicto jurídico, sino en hacerlo en base a la determinación más cercana de lo que realmente pasó en los hechos (externos al proceso), a fin de obtener un veredicto no solamente válido, sino verdadero (LAUDAN, Sobre el Error en el Proceso Penal, 2013).

IV. Conclusiones

- La calificación jurídica del despido, realizado por las partes, no limita el derecho de defensa del empleador demandado, si dentro del desarrollo del proceso se garantiza el derecho de defensa.
- Diferenciar los hechos, la clasificación de estos, así como su calificación, contribuirá a esclarecer los deberes de las partes en el proceso, los deberes del juzgador, así como respetar la finalidad del proceso judicial: resolver el conflicto salvaguardando los valores epistémicos que son presupuestos del otorgamiento de justicia (LAUDAN, 2013), más que en la clasificación jurídica que las partes hicieron sobre estos que hicieron las partes.
- El juez resuelve el conflicto jurídico a partir de la calificación sobre los hechos que considere probados. La calificación que realiza, viene a ser la definitiva, más allá de la propuesta por las partes en el proceso.

V. Lista de referencias

- FERRER BELTRÁN, J. (27 de Diciembre de 2017). *Los Poderes Probatorios del Juez y el Modelo del Proceso*. Girona.
- GONZÁLES LAGIER, D. (2003). *Los Hechos Bajo Sospecha. Sobre la Objetividad de los Hechos y el Razonamiento Judicial*. Quastio Facti, 7 - 19.
- LAUDAN, L. (2013). *Motivos Dudosos Para Reglas Inadecuadas: El Conflicto Entre Valores. En Verdad, error y proceso penal un ensayo sobre epistemología jurídica* (291-316). Barcelona: Marcial Pons.
- LAUDAN, L. (2013). *Sobre el Error en el Proceso Penal. En Verdad, error y proceso penal un ensayo sobre epistemología jurídica*. (21-45). Barcelona: Marcial Pons.
- TARUFFO, M. (2008) III). *Algunas Consideraciones Sobre la Relación Entre Prueba y Verdad. DISCUSIONES: Prueba, Conocimiento y Verdad*. P. 1441.

Sentencia N.º 976-2001-AA/TC
Exp. N.º 0206-2005-PA/TC
Nueva Ley Procesal del Trabajo

Derecho Empresarial y Tributario

