



**UNIVERSIDAD CATOLICA “LOS ANGELES DE
CHIMBOTE”**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS PÓLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA
SOBRE REPOSICION LABORAL POR DESPIDO FRAUDULENTO
EXPEDIENTE. N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02, DEL DISTRITO
JUDICIAL DE UCAYALI - CORONEL PORTILLO, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

AUTORA

RAMOS DEL AGUILA, CLAUDIA ISABEL

ASESOR

DÍAZ PROAÑO, MARCO ANTONIO

PUACALLPA – PERU

2019

Hoja de firmas del Jurado

MGTR. EDWARD USAQUI BARBARAN
Presidente

MGTR. JAMES IVAN PAREDES ZUMAETA
Miembro

MGTR. SISSY KAREN ROBALINO CARDENAS
Miembro

MGTR. MARCO ANTONIO DIAZ PROAÑO
Asesor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar A mis padres quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza, también un eterno agradecimiento a esta prestigiosa Universidad la cual abrió sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Claudia Isabel Ramos del Águila

DEDICATORIA

La concepción de este proyecto está dedicada a mis padres, pilares fundamentales en mi vida.

Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos y familia en general

Claudia Isabel Ramos del Águila

Resumen

La investigación fue un estudio de caso basado en estándares de calidad, a nivel exploratorio descriptivo y diseño transversal, donde el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre sobre proceso de reposición laboral que ordeno el juzgado laboral en el expediente N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Coronel Portillo-Ucayali; la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia; los datos se recolectaron utilizando una lista de cotejo aplicando las técnicas de observación y el análisis de contenido. Los resultados revelaron que la calidad de la sentencia en su parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Finalmente, la calidad de ambas sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Palabras Claves: Calidad, Corte Superior de Justicia, Segunda Instancia, Sentencia, Doctrina, Beneficios Sociales

ABSTRACT

The investigation was a case study base on the quality standards, descriptive exploratory level and desing transversal, where the object was to determine the quality of the judgment of first and second instance about nullity law what job replacement process ordered by the labor court in the file N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02, the Judicial District of Coronel Portillo – Ucayali; the unit of analysis was a judicial file by convenience sampling; the data were collected using a checklist applying the techniques of observation, and analysis of contents. The results show that the quality of the judgment of the exhibition, preamble and resolute part, belonging the judgment of first instance were rank: very high, very high and very high and the judgment of second: very high, very high and very high. Finally, the quality of both judgments of first and second instance was rank very high, respectively.

Keywords Quality, Superior Court of Justice, second instance, Judgment, Doctrine, Social benefits

Contenido

Hoja de firmas del Jurado	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCION.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Marco Teórico.....	21
2.2.1. Desarrollo de las Instituciones Jurídicas Procesales relacionadas con las sentencias de estudio.....	21
2.2.1.1. Derecho	21
2.2.1.2. La jurisdicción	21
2.2.1.3. La jurisdiccion en materia laboral.....	21
2.2.1.4. La competencia	22
2.2.1.5. Derecho de trabajo	22
2.2.1.5.1. Elementos del Derecho de Trabajo	22
2.2.1.5.2. Derecho de Trabajo como garantía	23
2.2.1.5.3. Relación de trabajo	23
2.2.1.5.4. Funciones de la estructura jurídica laboral	23
2.2.1.6. Principios Generales del derecho	23
2.2.1.6.1. Principio protector	24
2.2.1.6.2. Principio de Irrenunciabilidad	25
2.2.1.6.3. Principio Continuidad	25
2.2.1.6.4. Principio de Primacía de la Realidad	26
2.2.1.6.5. Principio de Razonabilidad	27
2.2.1.6.6. Principio de Concentración.....	27
2.2.1.6.7. Principio de Celeridad	27
2.2.1.7. Centro de trabajo.....	28
2.2.1.8. Elementos del contrato de trabajo.....	28
2.2.1.9. Jornada de Trabajo.....	29
2.2.1.10.. Salario	29
2.2.1.11. Salario Mínimo	29
2.2.1.12. Días de descanso laboral.....	29
2.2.1.13. Aguinaldo.....	30
2.2.1.14. La Acción.....	30
2.2.1.14.1. Condiciones de la Acción	30
2.2.1.15. Demanda	30
2.2.1.16. Pretensión.....	31
2.2.1.17. Notificación.....	31
2.2.1.18. Contestación de Demanda.....	31
2.2.1.19. Saneamiento Procesal	32
2.2.1.20. Excepciones	32
2.2.1.21. Medio Probatoria	32
2.2.1.22. Tutela Jurisdiccional	32
2.2.2. Derecho Procesal Laboral	34
2.2.2.1. La jurisdicción	34
2.2.2.1.1. Conceptos.....	34

2.2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	35
2.2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.....	35
2.2.2.2.2. Beneficios Sociales	36
2.2.2.2.2.1. Gratificaciones	36
2.2.2.2.2.2. Vacaciones Truncas	36
III. METODOLOGIA	26
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	26
3.2. Diseño de la investigación	26
3.3. Población y muestra.....	268
3.4. Fuentes de recolección de datos y categorías	268
3.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	268
3.6. Consideraciones éticas y rigor científico	269
IV. Resultados.....	31
Cuadro N° 01	31
Cuadro N° 02	33
Cuadro N° 03	36
Cuadro N° 04	38
Cuadro N° 05	40
Cuadro N° 06	406
Cuadro N° 07	69
Cuadro N° 08	447
2	
4.2. Analisis de resultados	447
5	
V. Conclusiones	448
1	
VI. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	58
ANEXOS.....	88
ANEXO	
1.....	89
ANEXO 2 Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización calificación de los datos y determinación de la variable.....	67
ANEXO 3 Declaracion de compromiso etico.....	104
ANEXO 4 Sentencia de primera y segunda instancia	78
ANEXO 5 Matriz de consistencia.....	109

I. INTRODUCCION

La importancia de la administración de la justicia en el proceso de democratización y modernización, sorprende observar, en evidente contraste con la abundancia de investigaciones y escritos sobre los sistemas y los problemas políticos de América Latina, la escasa producción bibliográfica sobre la administración de justicia y el desconocimiento que de su organización, funcionamiento y problemas tienen tanto los organismos internacionales interesados en apoyar reformas en el mismo como la población en general, para la cual dicho sistema se ha concebido.

Según Rico y Salas (1989), citados por Zambrano (2008), sostienen que en la década de los 80 la gran mayoría de países latinoamericanos estuvieron sometidos a regímenes autoritarios – generalmente militares-, actualmente en América latina se están desarrollando procesos de democratización y de reformas económicas, que tienen como función esencial la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos y arbitrar los conflictos que pueden surgir. En estos procesos de democratización y de reformas económicas, el Derecho y la administración de justicia son factores de suma importancia, por ser su función esencial la de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos y arbitrar los conflictos que puedan surgir, tanto entre estos como entre ellos y el Estado.

Álvarez (1994), en Chile, indica que, no porque vede o limite formalmente el acceso a la justicia que garantiza la Constitución Nacional, sino más bien porque los

tipos básicos de proceso que prevé no parecen hacerse cargo de las características de un sinnúmero de conflictos que se suscitan real y cotidianamente en el seno de la sociedad. En efecto, aún la forma abreviada de proceso de conocimiento que establece, implica la sujeción de las partes a un trámite relativamente prolongado, que arrastra como consecuencia natural una postergación en la resolución del conflicto a términos que la comunidad entera considera, en muchos casos, inadecuados a su naturaleza.

Por otro lado, los resultados de algunas encuestas revelan que la mitad de la población peruana (51%) expresa que el principal problema que afronta el país es la corrupción, que lejos de disminuir aumenta; de ahí que se afirme que el principal freno para el desarrollo del Perú, es la corrupción (IPSO Apoyo, 2010).

El servicio de administrar de justicia, ejercida por el Poder Judicial se encuentra sumergidos en una profunda crisis ético y moral, debido a varios factores, siendo uno de ellos, la corrupción que corroe desde las más altas esferas del poder público, la falta de ética y las practicas morales o la doble moral de los magistrados que ayudan profundizar la deslegitimación ciudadana, la desaprobación masiva de la colectividad, en resumen valga la frese “cualquier cosa puede pasar en manos de los jueces y fiscales”.

Los actos de corrupción de los jueces se exteriorizan de diversos modos, disimulada y sutilmente durante todo el desarrollo del proceso, las mismas pueden visualizarse un retardo injustificado o una celeridad impresionante según lo que convenga, desviación de la actuación de medios probatorios, obstaculizar la actuación probatorio; etc. al final en la sentencia.

En el Perú el año 2008, se elaboró el Proyecto de mejoramiento de los servicios de Justicia, en el cual se propuso contratar un consultor individual para elaborar una metodología de elaboración de sentencias judiciales y otros. (Gobierno Nacional Del Perú). Se nota un mejoramiento sobre la estructura externa de la sentencia, sin

embargo, el contenido depende de muchos factores como la práctica de conductas éticas y morales; el contenido refleja a la ciudadanía la inseguridad jurídica.

Por su parte la Academia Nacional de la Magistratura (AMAG), publicó el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales elaborado por Ricardo León Pastor (2008), un experto en metodología. Se trata de un documento, donde se observa un conjunto de criterios para la elaboración de resoluciones judiciales; sin embargo, no se nota la mejora de la percepción de los ciudadanos ante los magistrados.

Algunos de los fallos que han causado mayor polémica son los emitidos en materia laboral, principalmente los referidos a la estabilidad laboral, respecto de los cuales existen varios cuestionamientos a los criterios adoptados por el Tribunal Constitucional, en el sentido que este órgano colegiado considera que la forma de reparación establecida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual señala como única reparación contra el despido arbitrario el pago de una indemnización, no es compatible con la “adecuada protección” contra el despido arbitrario contemplada en nuestra Constitución Política de 1993, ya que para el Tribunal Constitucional la adecuada protección contra el despido arbitrario es la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado (1993) expresa que “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y las leyes (...)” La administración de justicia dimana del pueblo, como tal tiene legitimidad y derecho a exigir el cumplimiento de sus deberes fundamentales a los miembros del poder judicial.

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales

del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

En el ámbito local

La percepción que tiene la ciudadanía con respecto a los fallos emitidos por los jueces de distintas instancias tanto en lo civil , penal y lo laboral es de corrupción ya que aún siguen enquistados personajes que administran justicia que hacen de las sentencias un negociado, las quejas materializadas en Control Interno de la Magistratura que tiene un procedimiento engorroso, lejos de facilitar al justiciable, desalienta con tramites complejos y tediosos. Bien por cansancio o por olvido vence el quejado y el quejoso solamente se queda con el descontento.

En base a las descripciones de la problemática que la sociedad civil en la ciudad de Pucallpa expresa deriva la siguiente interrogante.

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición Laboral por Despido Fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vinculantes, en el expediente? N° 105-2016-0-JR-LA-02 Del Distrito Judicial de Ucayali .Coronel Portillo 2018?

¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?

¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?

¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?

¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?

¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?

¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición Laboral por Despido Fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 105-2016-0-2402-JR-LA-02 Del Distrito Judicial de Ucayali. Coronel portillo. 2018?

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.

Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.

Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La presente investigación nace de la observación del fenómeno jurídico contenido en el

Expediente N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02 sobre Reposición Laboral por Despido Fraudulento, Del Distrito Judicial de Ucayali. ¿coronel Portillo 2018? sobre la calidad de las sentencias en el Juzgado Laboral de Coronel Portillo perteneciente al Distrito Judicial de Ucayali. Coronel Portillo. Surge el interés por las expresiones de descontento por medios de comunicación masiva los ciudadanos que siente la injusticia en carne propia.

La presente investigación es importante porque está enmarcado en la línea de investigación de la Universidad los Ángeles de Chimbote y porque se abordará en forma directa la problemática sobre la calidad de las sentencias judiciales, tanto de primera instancia como de segunda instancia y se orienta a portar criterios para mejorar la calidad de las decisiones judiciales a fin de que tenga sustentos teóricos sólidos, sustentos normativos y coherente con la realidad fáctica que absorben los hechos en su real dimensión.

Pérez (2010), sostiene que una investigación es necesaria para todo ciudadano porque tiene como fin contribuir a la transformación de la administración de Justicia en el Perú, a partir del análisis de una sentencia que ha puesto fin a un conflicto cierto.

El resultado de esta investigación será necesario para la población en general, porque 7 servirá para contribuir a una auténtica reformación de la administración de justicia y a través de esta investigación difundir una mentalidad democrática para quienes tienen la tarea de administrar justicia; pues la administración de justicia es una prioridad para todos en la agenda nacional y el desarrollo del país.

(Matute y otros, S.F.) Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

La importancia se extiende a los estudiantes de derecho, abogados, a los servidores del Estado como magistrados y público interesado, quienes en sus conclusiones apreciarán las virtudes y las falencias de las sentencias judiciales en la región de Ucayali.

El presente proyecto de tesis pretende aportar una metodología adecuada que permita mejorar la técnica de la elaboración de las sentencias sólida, razonada y coherente, con la que se mejoraría la calidad de la sentencia y finalmente proponer la positivización de algunas técnicas para que sean vinculantes y obligatorios.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Romagnoli (1997), investigo sobre el régimen de regulación del despido sufrió un cambio intenso con el paquete de normas laborales flexibles de la década de los

90. A partir de allí se dejó en manos del empleador la licencia de despedir de modo arbitrario al trabajador y, como requisito para dicho actuar, la obligación del pago de una indemnización tarifada. En efecto, el montaje normativo para la habilitación legal del despido arbitrario estuvo conformado, esencialmente para el régimen laboral de la actividad privada, por el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728 que establecía que es arbitrario el despido en el que “no se expresa causa o no se puede demostrar está en juicio”. A su vez, y acorde con ello la Constitución de 1993 estableció en su artículo 27°, en forma de El Derecho, el Trabajo y la Historia, Consejo Económico y Social, remisión legal, que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

La Rosa (2006): El primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. Conforme al artículo 138° de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Sostener lo contrario significaría firmar que solo el amparo es el único medio para salvaguardar los derechos constitucionales, a pesar de que a través de otros procesos judiciales también es posible obtener el mismo resultado. González (2006), en Chile, investigó: La fundamentación de las sentencias y la sana crítica, y sus conclusiones fueron: a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. c) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas

no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

Tribunal Constitucional ha señalado que:

Despido ad nutum: impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: “El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional.

Los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Huamán (2012) investigo y concluyo sobre la unilateralidad de las sentencias laborales Es prudencial señalar pues que la norma procesal cautela el status quo producido por el acto unilateral de resolución contractual laboral (despido), esto es, la reposición disponiendo la continuación de las labores abrupta y abusivamente interrumpidas de manera contraria a Derecho; de lo señalado, el juzgador en lo laboral deberá asumir, por mandato de la NLPT, la competencia de este proceso sin importar si la pretensión única de reposición sostiene como fundamento la ocurrencia de un despido nulo, fraudulento o encausado pues se tutela el efecto compensatorio de la ruptura laboral (readmisión en el empleo) y no la fuente que la causa (tipo de despido), sea esta de gravedad constitucional o no ya que no cabe distinguir donde la NLPT no distingue, tal como lo habíamos adelantado en párrafos anteriores. Justamente a propósito de estas líneas, en puntual decisión casatoria, la Corte Suprema de Justicia de la República (CSJR) en la Casación Laboral N° 4961-2011-Tacna, emitida a propósito de la negativa jurisdiccional a tramitar un despido arbitrario en sede de la nueva ley, deja establecido: “

El inciso 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, establece que: «Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única».

Dicha normatividad procesal se encuentra inspirada en el principio de *favorum procesum*, faculta al juez a interpretar de manera extensiva, el supuesto de hecho contenido en la norma que establece la competencia por razón de la materia para el juez laboral, por lo que no existe razón para excluir ningún supuesto de reposición previsto en las normas materiales laborales”

Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, *pro operario* y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente.

El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto *ab initio* inválido por inconstitucional”.

Sanguineti R: Sostiene que el concepto de despido arbitrario abarca dos hipótesis claramente distinguibles:

- a). El despido sin expresión de causa, sea éste verbal, escrito o producido a través de hechos concluyentes.
- b). El despido con indicación de causa que no se consigue acreditar judicialmente. se multiplicaron desde mediados de los años noventa los supuestos de empleo desviado de la facultad resolutoria empresarial mediante el recurso a procedimientos diversos, todos caracterizados por su manifiesta arbitrariedad: despidos de hecho, despidos formulados por escrito pero sin expresión de causa o con expresión de causas notoriamente inválidas o falsas e, incluso, despidos encubiertos mediante la apariencia de una «renuncia voluntaria» del trabajador, forzada en realidad a través de la amenaza del uso de dicha potestad.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional en torno a los «efectos restitutorios (readmisión en el empleo)» de determinados «despidos arbitrarios o con

infracción de derechos fundamentales», constituye, precisamente, una reacción frente a estas prácticas. Esta es una línea jurisprudencial que, si bien cuenta con antecedentes aislados en los años noventa, inicia su andadura en firme recién en 2002, a través de la Sentencia de 11 de julio de ese año, consolidándose mediante la Sentencia de 13 de marzo de 2003, cuya doctrina es mantenida desde entonces. La consecuencia principal de esta jurisprudencia ha sido, precisamente, desautorizar varias de las prácticas desviadas a las que dio lugar la aplicación del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sustituyendo respecto de las mismas el pago de una indemnización, previsto como reparación ordinaria por dicho precepto, por la reposición del trabajador en el puesto de trabajo que venía ocupando. Para ello el Tribunal Constitucional ha recurrido a una compleja argumentación, muy contestada a nivel doctrinal.

Toledo O (2012) Concluyo que la norma se refiere a la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única, lo cual no impide que se pueda acumular la pretensión accesoria de pago de remuneraciones devengadas desde la fecha en que se produjo el despido y la referida a los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios (CTS) y, de ser el caso, sus intereses, derechos precisados en el artículo 40 del TUO.

Siendo que el pago de las remuneraciones devengadas constituye consecuencia necesaria de una demanda de nulidad de despido declarada fundada, como lo establece el artículo 40 del TUO, el otorgamiento de dichos sueldos caídos y el depósito de la CTS resulta de la aplicación del principio jurídico de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Tanto más si como lo establece el artículo 87, in fine, del Código Procesal Civil, cuando la accesoriedad está expresamente prevista por la ley, las remuneraciones se consideran tácitamente integradas a la demanda

Consideramos que, en virtud del principio de suplencia indirecta de la demanda, el juez podría ordenar estos conceptos aun cuando no hayan sido considerados en la demanda, lo cual de ningún modo implicaría que nos encontremos ante un fallo extra petita, proscrito en nuestro sistema procesal laboral –a diferencia de la facultad del fallo ultra petita, que si está reconocido en el artículo 48 inc. 3 de la Ley 26636 y el artículo 31 de la NLPT.

2.2. MARCO TEORICO

2.2.1. Desarrollo de las Instituciones Jurídicas Procesales relacionadas con las sentencias de estudio.

2.2.1.1. Derecho

Es el acervo de normas jurídicas de naturaleza general que regirá y determinará ciertas conductas de la sociedad, con el objetivo de resolver y limitar cualquier conflicto de relevancia jurídica, las normas son imputadas para su obligatorio

cumplimiento, por lo que si no se cumple dichas normas es susceptible a sanción posterior de un debido proceso.

2.2.1.2. La Jurisdicción

En el 2009, Monroy, J. Indica:

La jurisdicción es el poder-deber del estado, previsto para solucionar conflictos de intereses intersubjetivos, controlar las conductas antisociales y también la constitucionalidad normativa, en forma exclusiva y definitiva, a través de organismos especializados que aplican el Derecho que corresponde al caso concreto, (...) (p.401)

Según Hinostroza (2001), la jurisdicción es la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la substitución de la actividad individual por la de los órganos públicos, sea para afirmar la existencia de una actividad legal, sea para ejecutarla ulteriormente, (...).

2.2.1.3. La jurisdicción en materia laboral.

Montero, (1997) señala que: “La jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social” (pag789).

2.2.1.4. La Competencia

Por su parte, Carrión (2000) señala que: “(...) la competencia es la capacidad o aptitud de ejercer la función jurisdiccional en determinados conflictos. Los jueces ejercen su jurisdicción en la medida de su competencia. Entre estos dos conceptos existe entonces una diferencia sustancial, pues la jurisdicción es la potestad de administrar justicia y la competencia fija los límites dentro de los cuales ejerce dicha facultad.”

2.2.1.5. Derecho de trabajo

Según Machicado (2010) “Conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales,

técnicos, etc. en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía”. (pg. 6)

Por lo que podemos decir que es el conjunto de normas positivas que se encuentran estrechamente vinculados con dos elementos esenciales que son la mano de obra y el empresario por lo que es una rama del derecho nuevo.

2.2.1.5.1. Elementos del Derecho de Trabajo

- 1) “Conjunto de normas jurídicas”
- 2) “Regula la relación trabajador Empleador”
- 3) “El orden público”
- 4) “Equilibrio entre las partes”

2.2.1.5.2. Derecho de Trabajo como garantía

Se divide en dos partes:

- 1) Dogmática
- 2) Orgánica

2.2.1.5.3. Relación de Trabajo

- 1) “Patrón y Trabajador”
- 2) “Salario”
- 3) “Jornada laboral”
- 4) “Disposición del trabajador al patrón”

2.2.1.5.4. Funciones de la estructura jurídica laboral

Constituye los cimientos con los siguientes elementos

- a) Informadora
- b) Normativa
- c) Interpretadora

2.2.1.6. Principios Generales del derecho

Según el derecho general los principios de carácter de aplicación obligatoria son las siguientes:

- a) Principio Protector
- b) Principio de irrenunciabilidad
- c) Principio de continuidad
- d) Principio de primacía de la realidad
- e) Principio de razonabilidad
- f) Principio de buena fe

2.2.1.6.1 Principio protector

Este principio es el pilar del derecho de trabajo básicamente se enfoca a la protección adecuada del trabajador el cual se puede manifestarse de la siguiente manera:

a) In dubio pro-operario

“Esta manifestación que se origina del principio protector del derecho de trabajo se expresa de tal manera por lo que si una ley se puede interpretar de maneras distintas por lo que se debe aplicar razonablemente a favor del trabajador”.

b) La regla favorable al trabajador

“En este presupuesto procesal de conlleva que si existen más de una norma que se puede aplicar al caso en concreto de deberá aplicarse la más favorable al trabajador”.

c) Condición más beneficiosa para el trabajador

En la situación concreta anteriormente reconocido prevalecerá el acuerdo primigenio entre las partes.

Como lo define Pla (2001) “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse”. (pg. 60)

Y agrega, siguiendo a Alonso GARCÍA, que:

“Opera en dos direcciones: restrictiva, la una, extensiva, en cambio, la otra. Opera restrictivamente, ya que por aplicación de dicho principio las partes se ven forzadas (el empresario, sobre todo) a situaciones más ventajosas para el trabajador que las que éste disfrutaría al aplicarse la nueva resolución. Opera extensivamente en la medida en que, por aplicación del mismo principio, si bien indirectamente, les es posible a las partes establecer condiciones superiores, más beneficiosas que las mínimas fijadas legalmente”. (Pg. 64-65)

2.2.1.6.2. Principio de Irrenunciabilidad

Este principio “mantiene su fundamento en el principio de protección laboral, siendo que es la acción de imposibilidad de la renuncia o privación de derechos fundamentales del derecho laboral como beneficios sociales de manera voluntaria por lo que el trabajador ya sea de manera unilateral o de bajo amenaza o presión por parte del empleador renuncia a dichos derechos este será nulo”.

2.2.1.6.3. Principio Continuidad

Es el principio de “la estabilidad laboral puesto que, puesto que el contrato de trabajo es de carácter sucesivo, es decir en el vínculo prolongado en el tiempo entre el empleador y el trabajador”.

Este es también denominado como de estabilidad y permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o, en su defecto, por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado. “El trabajador desarrolla su actividad laboral de manera continua durante la vigencia del contrato de trabajo. De esta manera los trabajadores podrán tener la tranquilidad de que su vinculación laboral se sujetará al espacio de tiempo necesario para el desarrollo de las actividades para las que fueron contratados” (Gonzales, 2013).

Pérez (2009): *“El Principio de Continuidad tiene que ver con la vitalidad de la relación laboral a pesar de determinadas circunstancias que pueden aparecer como razón o motivo, determinación, tales como los cambios o transformaciones laborales, la sucesión laboral, la presencia de incumplimiento y nulidades, las interrupciones de la relación laboral y los despidos violatorios de derechos fundamentales”*

2.2.1.6.4. Principio de Primacía de la Realidad

Este principio se aplica en el momento de conflicto entre el trabajador y el empleador por lo que en el momento de la divergencia entre lo que sucede en realidad en el centro de trabajo y los que se encuentra plasmado en el documento, por lo que en conflicto se deberá prevalecer de manera imperativa lo que surge de la práctica o ejecución de las labores por parte del trabajador, por lo que en base al análisis de dicho principio se determinara la existencia de la relación laboral.

Según Javier Arévalo Vela (2008) define como:

“Los documentos donde consta la celebración de contratos civiles, mercantiles o de cualquier otra naturaleza, no tienen más que un valor probatorio de presunción el que pueden perderlo, si al verificarse lo ocurrido en la práctica se demuestra que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados

a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral. En este caso de deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que le corresponden con arreglo a la ley”

2.2.1.6.5. Principio de Razonabilidad

Este principio de naturaleza limitativa de carácter formal y elástico el cual se aplica a las áreas del comportamiento donde las normas laborales no pueden establecer límites concretos.

2.2.1.6.6. Principio de Concentración

El autor, Reynaud, señala lo siguiente:

(...) A través del principio de concentración se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia con el propósito de evitar retardos innecesarios (...).

2.2.1.6.7. Principio de Celeridad

Paredes (1997) explica que “de acuerdo con este principio, se ha estructurado un proceso con plazos breves, es decir, con momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos”. (pág. 52)

2.2.1.6.8. Principio de Celeridad

Gozaini, (1996) al respecto señala que:

“En el trámite procesal ambas partes deben tener iguales derechos y posibilidades, lo que se conoce como igualdad de armas, es decir, el equilibrio prudente entre las razones de las partes dando igual oportunidad a ellas para demostrar sus convicciones. La idea está en quitar espacio a la inferioridad jurídica, sin concederá unos lo que a otros se niega, en igualdad de circunstancias”.

2.2.1.6.9. Principio de Celeridad

Comópolis, (2010) nos dice lo siguiente: “Que lo que caracteriza al proceso oral no es solo que las cosas, en vez de escriturarse, se verbalicen, sino que todo el trámite se realice en audiencia, con la presencia indispensable e insustituible del juez, quien se convierte en verdadero protagonista al dirigir, enrumbar y conducir todas las actuaciones, en el menor número de actos procesales.”

2.2.1.7. Contrato de Trabajo

Es el convenio que las partes involucrada de forma voluntaria suscriben según lo estipulado y lo acordado en su redacción, por lo que se establecerá de forma clara y precisa las obligaciones y derechos sobre determinada materia para su debido cumplimiento de las partes.

2.2.1.8. Elementos del contrato de trabajo

- 1) “Nombre de las partes”
- 2) “Nacionalidad”
- 3) “El tiempo determinado de contrato”
- 4) “Lugar donde se prestará los servicios”
- 5) “Duración de jornada”
- 6) “La forma y monto del salario y forma de pago”
- 7) “Día lugar y fecha de pago”
- 8) “Indicaciones de capacitación del trabajador según el plan de trabajo”
- 9) “Contras condiciones como: descanso, vacaciones”.

2.2.1.9. Jornada de Trabajo

Esta figura jurídica de naturaleza laboral deberá ser consensuada entre las partes de la modalidad y forma del cumplimiento de la jornada de trabajo este por ley no

deberá sobre pasar las ocho horas reglamentadas por ley puesto que en caso contrario el empleador lo haría deberá pagar otras extras a dicho trabajador.

2.2.1.10. Salario

Es la contraprestación que percibe todo trabajador que realiza ciertas actividades ya sean profesionales y oficios por lo que la parte empleadora de la relación laboral deberá otorgar de manera mensual o como acuerdan en el contrato de trabajo, por lo que este deberá ser en moneda nacional o extranjera. Respetando lo dispuesto en el contrato de trabajo.

2.2.1.11. Salario Mínimo

Es el monto referencial que emite el gobierno nacional por lo que este será percibido por el trabajador que presta servicios al empleador, por lo que se fija por el Comisión nacional integrada por representantes de trabajadores, emperadores y el gobierno.

2.2.1.12. Días de descanso laboral

Por ley por cada 6 días laborados el trabajador gozara de 1 día de descanso como mínimo con goce de salario, en caso de que sea trabajos que necesariamente necesitan ser laborados continuamente, el trabajador y el empleador deberán acordar el día de descanso semana.

2.2.1.13. Aguinaldo

Todo trabajador tendrá derecho al goce de un aguinaldo anual las cuales tendrán que ser pagadas a más tardar el 20 de diciembre este tendrá que tener o equivaler según la por lo menos a 15 de salario

2.2.1.14. La Acción

Según Pinillo (2004) conceptualiza que la figura jurídica “se determina como la conducta humana individual en la que el ser humano, o individuos, que la producen, la establecen con un sentido normativo con carácter subjetivo”.

2.2.1.14.1. Condiciones de la Acción

Monroy (2004), señala que “básicamente lo conceptualiza de manera doctrinaria indicando que tenemos tres:

- i) la voluntad de la ley
- ii) el interés para obrar
- iv) la legitimidad para obrar.”

2.2.1.15. Demanda

Es el acto por el cual se inicia del proceso, se menciona también que es la declaración de voluntad de una persona jurídica o física que reclama el cumplimiento de un derecho o la aclaración de una incertidumbre jurídica.

Según lo define Bello (1968), “la demanda es el acto procesal mediante el cual se ejercita la acción, dirigida al juez para la tutela de intereses colectivos o particulares en la composición jurisdiccional de la Litis”.

2.2.1.16. Pretensión

Es el acto de voluntad con la finalidad de exigir el cumplimiento de un interés ajeno, por lo que se emite ante el juez correspondiente de la materia obteniendo del magistrado cierto juzgamiento.

Elvito A. (2005), siguiendo a Rodríguez (2005), define a la pretensión, “Como la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, puesto que la pretensión es una declaración de voluntad, pero no es ni supone el derecho subjetivo, la pretensión puede ser propuesta por quien tiene como por quien no tiene el derecho y, por lo tanto, puede ser fundada o infundada, (...)”

2.2.1.17. Notificación

Es el acto regular y legal por el cual el órgano jurisdiccional con el fin de poner en conocimiento a las partes procesales y terceros responsables sobre las resoluciones que se emite con efectos de responsabilidad para que puedan accionar oportunamente con respecto a dichos procedimientos.

2.2.1.18. Contestación de Demanda

Es la actuación procesal por el cual el demandado alega y contradice con documento tanto privados como públicos otorgados como pruebas para la refutación de los hechos alegadas por la parte demandante.

2.2.1.19. Saneamiento Procesal

Conocido también como el principio de expurgación procesal por lo que se caracteriza por dar al juez determinadas facultades y obligaciones con la finalidad de resolver las cuestiones del proceso determinando los puntos controvertidos y asimismo la admisión de pruebas presentadas por las partes.

2.2.1.20. Excepciones

Es el medio de defensa el cual puede interponer las partes procesales con la finalidad de poder dejar sin efecto acciones o pretensiones el cual se lleva a cabo en el momento del emplazamiento.

2.2.1.21. Medio Probatoria

Son los métodos de recolección de elementos de prueba para la verificación de manera fehaciente la afirmación de las partes, las cuales se actuaran de manera transparente en el proceso judicial por el cual el juez en valoración de estas dictaminara.

2.2.1.22. Tutela Jurisdiccional

Según Alfaro (2004, p.620) conceptualiza que:

El Derecho que posee todo individuo social por el solo hecho de serlo, por lo tanto, se puede exigir al Estado, la activación de su función jurisdicción, asimismo es

un derecho de carácter público y subjetivo, está tiene el derecho constitucional de exigirle al estado, tutela jurídica plena y efectiva, la cual mostramos de la siguiente manera; a) el Derecho de Acción y b) el Derecho de Contradicción.

Proceso

Por su parte, Martel (2003) citando a Fairen Guillén, “el proceso es el unido medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivos”

Finalmente, afirmamos que “El proceso es el conjunto de actos dirigidos a un fin: la solución del conflicto mediante la imposición de la regla jurídica, el derecho”. (Velasco G., 1993, p. 13).

Finalidad del Proceso

Finalidad. Para Sagastegui (1993) el proceso no constituye un fin en sí mismo en ese sentido señala que: “El proceso no es un fin, sino un medio que tiene el derecho para conseguir la justa composición de la Litis en casos contencioso, o dar validez a las situaciones que se comprendan en la llamada jurisdicción voluntaria; esta duplicidad de fines del proceso comprende elementos como tutelar derechos, amparar pretensiones, permitiendo aplicaciones 19 sea de un código procesal o de normas que existen en el ordenamiento jurídico en general.”

El Proceso Laboral

En la misma línea Valdez, (1991) define al proceso laboral como “el cauce natural de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en materia laboral” (pág. 467).

Por su parte, Taramona (1994) señala que “Es el conjunto de actos procesales ordenados sistematizados, lógicos, que realizan el Juez y las partes desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia.” (p. 12-13).

2.2.2. Derecho Procesal Laboral

Concepto o definición:

(Alfaro P. 2014 Pg. 611) conceptualiza como:

“es el conjuntos de normas, reglas y directivas positivas y doctrinarias referentes a la relación entre el capital la mano de obra especializada, entre empresarios y trabajadores (intelectuales o manuales) en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.

2.2.2.1. La jurisdicción

2.2.2.1.1. Conceptos

Es un deber jurisdiccional de carácter público, que son ejecutadas de manera obligatorias por órganos estatales con la facultad única de administrar justicia, siempre llevando los lineamientos estipulados por las leyes enmarcas por el poder legislativo de nuestro país, este tiene como objeto principal resolver los conflictos y controversias con el resultado de la decisión del magistrado.

Javier Hervada (2000), jurisdicción, proviene del latín “Iuris Dictio” que significa “decir el Derecho” y alude a la función que asume el estado, a través de jueces y tribunales, de administrar justicia, aplicando el Derecho a casos concretos.

En definitiva, es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la

Justicia por mano propia está abolida. La jurisdicción, se materializa a cargo de Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, quienes, en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, de su conocimiento.

2.2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

2.2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: reposición laboral por despido fraudulento.

(Expediente N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02)

2.2.2.2.2. Beneficios Sociales

A. Concepto

Son los derechos irrenunciables que los trabajadores tiene dentro del vínculo laboral estos son derechos enmarcados dentro de nuestra legislación para el cumplimiento obligatorio de todo el trabajador, esto tiene como naturaleza el fin único de satisfacer de manera necesaria e efectiva ciertos compensación no remunerativa es decir que estos beneficios no son el sueldo mensual que percibe cada trabajador si no que es una bonificación.

B. Compensación por Tiempo de Servicio

Es el beneficios por el cual se otorga al empleado o trabajador cual su vínculo laboral cesa por lo que alguno lo definen como remuneración diferida estos se regula de manera normativa el Decreto Legislativo N° 650, por lo que se puede aseverar que es un beneficio laboral por contingencia de la necesidad o pronta necesidad después del cese del trabajo por lo que el trabajador de manera obligatoria tendrá que descontar un porcentaje de su sueldo mensual para ello con el fin natural de poder salvaguarda

2.2.2.2.2.1. Gratificaciones

A. Conceptos

Es aquel alcance monetaria que el trabajador otorga de manera adicional a los trabajadores muy aparte de la remuneración mensual de cada trabajador por lo que solo se da por veces extraordinarias solo dos veces por años que son: fiestas patrias y navidad puesto que hay un presente normativo de cumplimiento obligatorio B.

Regulación

2.2.2.2.2. Vacaciones Truncas

Conceptos

Conforme precisa García Manrique (2009) indica:

“Es el descanso vacacional es un descanso remunerado consagrado en el artículo 25° de la Constitución Política del Estado, la que además, recogiendo lo dispuesto por el Convenio OIT N° 52 (ratificado por el Estado peruano), ha precisado que se trata de un descanso anual. No se adquiere de manera semestral, bianual ni cualquier otra periodicidad, sino año a año”.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación: Cualitativo.

La presente investigación es esencialmente hermenéutico; es decir, interpretativo, mediante análisis y síntesis del texto de las sentencias, que permitirá calificar la calidad de las sentencias tanto de primera instancia como de segunda instancia. No habrá manipulación de variables, porque el estudio será en su contexto natural. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2. Nivel de investigación: Exploratorio – Descriptiva

Exploratorio: Porque la formulación de objetivos evidencia que el propósito será examinar una categoría no analizada a profundidad; además, hasta el momento no se ha encontrado estudios similares; mucho menos con una propuesta metodológica similar; por ello, la presente investigación es exploratoria en un terreno no transitado o analizado. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptiva: el propósito de la investigación será identificar las características o propiedades del fenómeno estudiado; es decir, se identificará, las falencias o deficiencias en la justificación de las sentencias, luego se describirá todo lo observado detalladamente.

(Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Enfoque de investigación: cualitativa. Porque se extraerá de la observación de las sentencias las descripciones externas desde una perspectiva holística; en otras palabras, se evaluará el porqué de la sentencia y el cómo el juez tomó esa decisión.

3.2. Diseño de investigación: Transversal, retrospectivo.

Transversal por que se estudiará categorías en un momento determinado; es decir, la sentencia de primera instancia tiene una fecha de expedición y ese será el momento de estudio, igualmente en la sentencia de segunda instancia.

Retrospectivo: El estudio será de hechos pasados, las sentencias de primera y segunda instancia son actos jurídicos procesales pasados. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.3. Población – Muestra y objeto de estudio.

La población y la muestra está constituido por el expediente N° 105-2016-0-2402-JR-LA-02 Del Distrito Judicial de Ucayali 2018 Judicial culminado que tiene las siguientes características:

Expediente Demandante:

Demandados:

A nivel del Poder Judicial.

Juzgado Especializado en lo Laboral

Proceso de Ejecución,

3.4. Fuentes de recolección de datos y categorías: Será, el Expediente N°

N° 105-2016-0-2402-JR-LA-02 Del Distrito Judicial de Ucayali 2018 Las categorías de estudio será la calidad de sentencia de primera sentencia y segunda instancia; la calidad consistirá en evaluar si la justificación de las sentencias cumple con el test de fundamentación razonable en sus aspectos teóricos y normativos.

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

Se ejecutará por etapas o fases conforme sostiene Lenise Do Parado; Quelopana del Valle; Compean Ortiz y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas son las siguientes:

Primera fase: El análisis será una lectura abierta y una lectura exploratoria del expediente de su contenido, permitiendo la aproximación progresiva, gradual y reflexiva al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación.

Segunda fase: En esta fase será más sistematizada el análisis y recolección

de datos, con la revisión permanente de la literatura, guiado o orientado por los objetivos y se contrastará con la literatura o teorías, usando la técnica del fichaje, la observación y el análisis de contenido y como instrumento se usara las fichas y cuadernos de nota que permitirá la evaluación, el análisis de contenido de las sentencias. Los hallazgos serán trasladados a una ficha o cuaderno de apuntes, con excepción de los sujetos procesales quienes serán referidos únicamente por sus iniciales.

Tercera fase: Consistirá en un análisis sistemático, profundo orientado por los objetivos articulados en la presente investigación, se sistematizará con los referentes teóricos y normativos correspondientes.

Sera una actividad de observación, de análisis y síntesis más profundo o sustancial. El instrumento será para la recolección de datos será una lista de cotejo válido, mediante juicio de expertos (Valderrama s.f) estará compuesto por parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirá en indicadores de los variables. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable, se evidencia como anexo 2.

3.6. Consideraciones éticas y rigor científico.

Consideraciones éticas: En la presente investigación se practicará el principio de reserva, el respeto de la dignidad humana y el derecho a la intimidad, dentro de este marco se hará un trabajo cuidadoso y científico. (ABAD Y MORALES,2005). El investigador asume estos principios, desde su inicio, durante y después de proceso de investigación. Se suscribirá como una Declaración de Compromiso que se evidenciara en el Anexo 3

Rigor científico: Se cumplirá estrictamente con toda la metodología científica a fin de que tenga la confiabilidad y credibilidad objetiva en los resultados obtenidos; se minimizaran los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en sus fuentes empíricas (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Finalmente se precisa, que la elaboración y validación del instrumentos; la operacionalización de variables (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y las variables en estudio, fue realizado por la Dra. Dione L. Muñoz

Rosa (Docente en investigación – ULADECH Católica – Sede Central – Chimbote –
Perú)

IV. Resultados

Cuadro N° 01

CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA CON ÉNFASIS EN LA INTRODUCCIÓN Y LA POSTURA DE LAS PARTES DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE DESPIDO LABORAL EXPEDIENTE N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
traducción	<p align="center">Sentencia de primera instancia 2° JUZGADO DE TRABAJO EXPEDIENTE : 00105-2016-0-2402-JR-LA-02 MATERIA : REPOSICIÓN Y OTRO JUEZ : FAJARDO MESIAS JULIO JAIME ESPECIALISTA : MARCO ANTONIO PAUCAR SOLANO DEMANDADO : EMAPACOP S.A. DEMANDANTE : GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA</p> <p align="center">SENTENCIA N° 031-2016-2°JTU RESOLUCION NÚMERO CUATRO Pucallpa, tres de mayo del año dos mil dieciséis.</p> <p>I ANTECEDENTES: Mediante escrito de fojas 33 a 40, la persona de GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA interpone demanda sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN por despido fraudulento contra EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO S.A. - EMAPACOP S.A., a fin de que se ordene su reposición a su centro de labores en el mismo nivel, jerarquía, beneficios y remuneración como trabajador permanente de la demandada. Para lo cual alega que ingresó a trabajar para su ex empleadora EMAPACOP S.A, con fecha 18 de junio del 2006, en primer momento bajo contratos de locación de servicios, para luego con fecha 01 de octubre de 2010, suscribir contrato de trabajo bajo la modalidad de servicio específico, desempeñando el cargo de obrero en el área de almacén,</p>	<p>1. El encabezamiento. Si cumple</p> <p>Expediente: N° 105-2016-64-JR-LA-02 Materia: Despido Laboral</p> <p>Secretario:</p> <p>Demandante:</p> <p>Demandado:</p> <p>2. El asunto: Si cumple con planteamiento de las pretensiones. El pago de Beneficios Sociales es el problema sobre lo que se decidirá</p> <p>3. Si Cumple con la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado.</p> <p>4. Si cumple con los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</p> <p>5. Si cumple con la claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>					X					10
Postura de las partes	<p>percibiendo la suma mensual de S/ 930.06 soles, cargo que desempeñó hasta la fecha de su despido fraudulento con fecha 29 de enero de 2016; refiere que su relación laboral con la demandada se llevó en forma normal, hasta que por decisión unilateral y arbitraria su ex empleadora lo despidió bajo la presunta comisión de falta grave, actuación que considera como un despido fraudulento, pues si bien es cierto se cumplió con la imputación de una causal y los cánones procedimentales; sin embargo, la imputación realizada se trata de un hecho falso, inexistente e imaginario, que sólo demuestra el ánimo perverso y auspiciado por su ex empleadora a fin de extinguir el vínculo laboral; asimismo, se le atribuye una falta no prevista legamente como tal, respecto al reconocimiento de sus menores hijas, por ende se vulnera el principio de tipicidad laboral; rechaza la actuación atentatoria contenida en la carta de pre aviso y de despido emitido por la demandada pues sin mediar consecuencias y repercusiones de índole familiar trae a colación aspectos privados que competen solo a su persona y su familia, trastocando temas de aspecto privado.</p>	<p>1. Si cumple con el objeto de las partes: Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante</p> <p>2. Si cumple con la congruencia con la pretensión del demandado. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante</p> <p>3. Pretensión del demandado: Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple.</p> <p>4. Si cumple con explicar los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>Evidencia de claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>					X					

Fuente: Sentencia de Primera Instancia, Expediente N° 00105-2016-0-2402-JR-LA02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018

Nota 01. El cumplimiento de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes que se identificaron en el texto completo de la parte Expositiva

LECTURA. El cuadro N° 01 revela que **la parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia** tiene una calificación de 10 y se ubica en el rango de Muy Alta Calidad. Lo que se deriva de la calidad de la “Introducción” cumple con los 5 parámetros y se ubica en el rango de Muy Alta Calidad, y “la Postura de las Partes” cumple también con los 5 parámetros y se ubican en el rango de Alta Calidad.

En el tema de la “**Introducción**”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5. Los Magistrados sintetizan al amparo de numeración de los folios y el trámite realizado.

1. “Evidencia el encabezamiento”;
2. “Evidencia el asunto”;
3. “Evidencia la individualización de las partes”;
4. “Evidencia los aspectos del proceso”; y,
5. “Evidencia claridad.

Asimismo, en “**la Postura de las Partes**”, cumple también con 5 parámetros

1. Evidencia el objeto de las partes
2. Evidencia congruencia con la pretensión del demandado”;
3. Evidencia Pretensión del demandado”;
4. “Evidencia explicar los puntos controvertidos”; y,

<p>Motivación del Derecho</p>	<p>e) <i>Suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio;</i> f) <i>Pago de remuneración al demandante;</i> 2 EXP. N° 2040-AA/TC. P 14/03/05.Fj. 8. 3 Casación N° 199-2004Puno, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 02 de noviembre de 2006. g) <i>Reconocimiento de derechos laborales tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.</i></p> <p>3.5. Respecto de lo antes indicado, es de verse que, de la revisión de las instrumentales ofrecidas por las partes como medios probatorios, en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la misma, se advierte que ninguno de ellos está dirigido a acreditar o desvirtuar lo alegado por el actor respecto a que los sucesivos contratos de locación de servicios y contratos de trabajo a plazo fijo se habrían desnaturalizado dando lugar a la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Sin embargo, tenemos que la demandada no ha negado la existencia del vínculo contractual, advirtiéndose que lo único que ha cuestionado es la naturaleza de dicha relación contractual, la cual, según refiere, fue de naturaleza de civil hasta el mes de septiembre de 2010. En cuanto al inicio de la misma, es de verse que el actor refiere que ello sucedió el día 18 de junio de 2006, lo cual concuerda con lo indicado en la copia del Registro de Datos Personales Laborales y Familiares, presentada por la propia parte demandada, obrante en autos de fojas 107 a 111, con lo cual, queda fuera de discusión que, durante el período en que la demandada considera que no hubo una relación contractual de naturaleza laboral, el actor si realizó una prestación personal de servicios, de manera continua y permanente, la misma que se materializó durante el período comprendido entre el 18 de junio de 2006 y el 30 de septiembre de 2010.</p>	<p>hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CORONEL PORTILLO. 2018

Fuente. Sentencia de Primera Instancia, Expediente N° 105-2016-0-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y la reparación civil fueron identificado en el texto de la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro N° 02, revela que la **parte Considerativa de la Sentencia de Primera Instancia**, presenta una calificación de 20 y se ubica en el rango de Muy Alta Calidad. Lo que se deriva de la calidad de la “Motivación de los Hechos”; la Motivación del Derecho”;, que se ubican en el rango de: Muy Alta, Muy Alta, respectivamente.

En el tema de “**la Motivación de los Hechos**”, de los 10 parámetros previstos se cumplieron los 10:

1. Evidencia la selección de los hechos probados o improbadas;
2. Evidencia la fiabilidad de las pruebas;
3. Evidencia la aplicación de la valoración conjunta;
4. Evidencia la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y,
5. Evidencia claridad.

Respecto de **la Motivación del Derecho**, de los 10 parámetros se cumplieron los 10:

1. Evidencia las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; Evidencia las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas;
2. Evidencia las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales;
3. Evidencia las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión;
4. Evidencia claridad

Cuadro N° 03

CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA CON ÉNFASIS EN EL PRINCIPIO DE CORRELACIÓN Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE DESPIDO LABORAL, EXPEDIENTE N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE RESOLUTIVA					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]	
Aplicación del Principio de Congruencia a	III. FALLO.- Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; RESUELVE: 1. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN interpuesta por GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA contra EMAPACOP S.A., por consiguiente, ORDENO que la demandada cumpla con reconocerle al actor la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral, a plazo indeterminado, durante el período comprendido entre el 18 de junio de 2006 y el 29 de enero de 2016 y, asimismo, dada la determinación de un despido fraudulento en el presente caso, cumpla con reponerlo en el mismo puesto y cargo del que fue despedido el día 29 de enero de 2016, fijándole la misma remuneración percibida hasta aquella fecha, con los mismos beneficios propios de un trabajador permanente o sujeto a un contrato a plazo indeterminado	1. Se pronunció todas las pretensiones: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. Evidencia que se resuelve pretensiones únicamente ejercitadas: El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple. 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a la cuestión introducida: El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. Si evidencia con la parte expositiva, considerativa y fallo: El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia Claridad: Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.					X						
Descripción de la decisión		1.-Evidencia lo que decide u ordena: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2.-Es clara lo que decide y ordena: El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3.-Se evidencia a quién le corresponde cumplir: El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4.-A quien corresponde el pago de costas y costos: El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple. 5.-Evidencia Orden: Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.					X						9

Fuente. Sentencia de Primera Instancia, Expediente N° 105-2016-0-2402-JR-LA-02DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron identificados en el texto completo de la de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro N° 03 revela que la **parte Resolutiva de la Sentencia de Primera Instancia**, presenta una calificación de 10, y se ubica en el rango de Muy Alta Calidad. Lo que se deriva de la calidad de “la aplicación del Principio de Congruencia” y “la Descripción de la Decisión”, que tienen una calificación de 5 y 4 que se ubican en el rango de: Muy alta y Muy Alta Calidad, respectivamente.

En el caso de la “**la Aplicación del Principio de Congruencia**”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5, en consecuencia el contenido del pronunciamiento:

1. “Evidencia la pronunciación de toda las pretensiones”;
2. “Evidencia que se resuelve pretensiones únicamente ejercitadas” ;
3. “Evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a la cuestión introducida”; e
4. “Evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.”; y
5. “Evidencia claridad.”

Respecto de “**La Descripción de la Decisión**”, de 5 parámetros, se cumplieron 4, en consecuencia el contenido del pronunciamiento:

1. “Evidencia lo que decide u ordena”;
2. “Evidencia mención clara de lo que se decide u ordena”;
3. “Evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada”;
4. “**No** evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso”; y,
5. “Evidencia claridad”.

LECTURA. El cuadro N° 4 revela que **la Parte Expositiva de la Sentencia de Segunda Instancia**, presenta una calificación de 10 y se ubica en el rango de **Muy Alta** Calidad. Lo que se deriva de la calidad de la “Introducción,” y “la Postura de las Partes”, que tienen una calificación de 5 y que se ubican en el rango de: Muy Alta Calidad, respectivamente.

En el caso de la “**Introducción**”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron todos.

1. “Evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces”;
2. “Evidencia el asunto”;
3. “Evidencia la individualización de las partes”;
4. “Evidencia los aspectos del proceso”; y,
5. “Evidencia claridad”.

Respecto de “**la Postura de las Partes**”, de los 5 parámetros si se cumplieron todos.

1. “Evidencia el objeto de la impugnación”;
2. “Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación”;
3. “Evidencia la formulación de la pretensión del impugnante”;
4. “Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles de las partes”; y,
5. “Evidencia claridad”.

Cuadro N° 05

CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS, DEL DERECHO, DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE DESPIDO LABORAL DEL EXPEDIENTE N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018 SALA ESPECIALIZADA EN LO LABORAL Y AFINES

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 -4]	[5- 8]	[9-12]	[13 -16]	[17 -20]
Motivación de los Hechos	III. FUNDAMENTOS: PRIMERO. - De conformidad con lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497-Nueva Ley Procesal de Trabajo, resultan de aplicación supletoria las normas previstas en el Código Procesal Civil; sin perder de vista lo regulado por los Artículos I, III y IV del Título Preliminar de la acotada disposición legal laboral. SEGUNDO. - En ese sentido, es necesario precisar que de acuerdo con lo establecido por el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Igualmente, de acuerdo al artículo 370° del cuerpo normativo citado, la competencia del Juez Superior, está limitada a resolver sobre los agravios expresados en la apelación, estando impedido de ir más allá de lo denunciado o fundamentar la decisión en hechos no invocados. En ese mismo derrotero se pronuncia la Suprema Corte, mediante Casación N° 626-01 Arequipa donde se establece que: "(...) la extensión de los poderes a la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum quantum devolutum, en virtud del cual el Tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante" 1 . TERCERO. - Es pertinente señalar que, respecto al deber de debida motivación, el Tribunal Constitucional tiene establecido que: "la Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de 1 Casación N° 626-01-Arequipa, El Peruano 0511-2001, pág. 7905. 4 pronunciamiento expreso y detallado. (...)En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al juez (...) corresponde resolver" 2 .	1. Relación de hechos probados o improbados: Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple. 2. La fiabilidad de las pruebas: Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple. 3. Evidencia Valoración conjunta: Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple. 4. Evidencia sana crítica y máxima de la experiencia: Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple. 5. Evidencia claridad: Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.						X				
Motivación del Derecho	CUARTO. -Asimismo, es menester señalar que, según lo reconoce la jurisprudencia casatoria, "el principio de congruencia procesal constituye un postulado de lógica formal que debe imperar en todo orden de razonamiento, toda vez que el Juez debe decidir según las pretensiones deducidas en el juicio y en armonía con la relación jurídico procesal establecida, sin alterar ni modificar los aspectos esenciales de la materia controvertida, en esto se sustenta la garantía constitucional de este fundamento que impide al Juez fallar sobre puntos que no han sido objeto de litigio, tanto más si la litis fija los límites y los poderes del Juez"; en efecto, este principio importa una relación de identidad entre las pretensiones y la sentencia; empero además de ello, la decisión del caso importa alcanzar la finalidad del proceso, cual es el de solucionar el conflicto o dilucidar la incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, sometidos a conocimiento jurisdiccional, en tanto demarca, principalmente, el cauce argumentativo por el cual deberá discurrir el razonamiento del Juzgador con la finalidad de dar respuesta jurisdiccional suficiente y adecuada (punto de contacto o vinculación con el deber-derecho a la motivación de las resoluciones judiciales) a cada una de las pretensiones ejercitadas, sobre la base de los supuestos fácticos alegados expresamente por las partes (causa petendi) .	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple					X				10	

Fuente. Sala Especializado en lo Laboral y Afines Nota. El cumplimiento de los parámetros de la motivación de los hechos, del derecho, fueron identificado en el texto de la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro N° 02, revela que la **parte Considerativa de la Sentencia de Segunda Instancia**, presenta una calificación de 10 y se ubica en el rango de Muy Alta Calidad. Lo que se deriva de la calidad de la “Motivación de los Hechos”; la Motivación del Derecho”; “, que se ubican en el rango de: Muy Alta, Muy Alta,.

En el tema de la“**la Motivación de los Hechos**”, de los 10 parámetros previstos se cumplieron los 10, **las razones:**

1. “Evidencia la selección de los hechos probados o improbadas”;
2. “Evidencia la fiabilidad de las pruebas;
3. “Evidencia la aplicación de la valoración conjunta”;
4. “Evidencia la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia”; y,
5. “Evidencia claridad”.

Respecto de“**la Motivación del Derecho**”, de los 10 parámetros se cumplieron todas, las razones:

1. “Evidencia que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones”;
2. “Evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad”);
3. Evidencia aplicación de la legalidad)
4. Evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo; y,
5. “Evidencia claridad”.

Cuadro N° 06

CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA CON ÉNFASIS EN EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE DESPIDO LABORAL DEL EXPEDIENTE N° 105-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018 SALA ESPECIALIZADA EN LO LABORAL Y AFINES.

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE RESOLUTIVA				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	POR ESTOS FUNDAMENTOS EXPUESTOS , con las facultades conferidas por el Literal a) del artículo 4.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, este Colegiado RESUELVE: 1. CONFIRMAR la Sentencia N° 031-2016-2°JTU (Resolución N° 04), de fecha tres de mayo de 2016, obrante a folios 211 a 225, en el extremo, que declara FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos y Reposición interpuesta, por KimberRomerSinti Villacorta, contra EMAPACOP S.A, por consiguiente, ORDENA que la demandada cumpla con reconocerle al actor la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral, a plazo indeterminado, durante el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2010 al 29 de enero de 2016; y asimismo, dada la determinación de un despido fraudulento en el presente caso, cumpla con reponerlo en el mismo puesto y cargo del que fue despedido el día 29 de enero de 2016, fijándole la misma remuneración percibida hasta aquella fecha, con los mismos beneficios propios de un trabajador permanente o sujeto a un contrato a plazo indeterminado.	<p>1. Se pronunció todas las pretensiones: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. Evidencia que se resuelve pretensiones únicamente ejercitadas: El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple.</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a la cuestión introducida: El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. Si evidencia con la parte expositiva, considerativa y fallo: El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia Claridad: Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple..</p>					X					
Descripción de la decisión	2. REVOCAR la citada sentencia sólo en el extremo que declara fundada la demanda de desnaturalización de contratos; y, en consecuencia la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, correspondiente al periodo comprendido entre el 18 de junio de 2006 al 30 de setiembre de 2010. 3. EXHORTAR al Juez de primer grado para que cumpla acuciosamente sus funciones, estando a las razones expuestas en el décimo sexto considerando. 4. DISPONER , la devolución de los precedidos al juzgado de origen; notificándose. S.s. Bermeo Turchi (Presidente) Medina Navarro Arce Córdova	<p>1.-Evidencia lo que decide u ordena: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2.-Es clara lo que decide y ordena: El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3.-Se evidencia a quién le corresponde cumplir: El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4.-A quien corresponde el pago de costas y costos: El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>B5.-Evidencia Orden: Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										

LECTURA: El cuadro N° 06 revela que la **Parte Resolutiva de la Sentencia de Segunda Instancia, presenta una calificación de 10 puntos, y se ubica en el rango de Muy Alta Calidad.** Lo que se deriva de la calidad de la “Aplicación del Principio de Congruencia,” y “la Descripción de la Decisión”, los que presentaron una calificación de 4, y que se ubicaron en el rango de: Alta Calidad, respectivamente.

En el tema de “**Aplicación del Principio de Congruencia**”, de 5 parámetros previstos se cumplieron los 5, el contenido del pronunciamiento:

1. “Evidencia resolución de todas las pretensiones impugnadas”;
2. “Evidencia resolución nada más que de las pretensiones impugnatorias”;
3. “Evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia”;
4. “Evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente”; y,
5. “Evidencia claridad”.

Asimismo en “**la Descripción de la Decisión**” de los 5 parámetros solo se cumplieron 4; en consecuencia el contenido del procedimiento:

1. “Evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena”;
2. “Evidencia mención clara de lo que se decide u ordena”;
3. “Evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada”;
4. “No evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso”; y,
5. “Evidencia claridad”.

Cuadro N° 07

CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE DESPIDO LABORAL DEL EXPEDIENTE N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018.

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE (CALIDAD DE LA SENTENCIA)						
			RANGOS – SUBDIMENSIÓN							Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta									
			1	2	3	4	5									
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	Parte Expositiva (cuadro N° 01)	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	39					
		Postura de las Partes						X	10	[7 - 8]						Alta
									10	[5 - 6]						Mediana
									10	[3 - 4]						Baja
									10	[1 - 2]						Muy baja
	Parte Considerativa (cuadro N° 02)		1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	20	[17 - 20]	Muy alta						
		Motivación de los Hechos					X	20	[13 - 16]	Alta						
		Motivación del Derecho						20	[9 - 12]	Mediana						
								20	[5 - 8]	Baja						
								20	[1 - 4]	Muy baja						
	Parte Resolutiva (cuadro N° 03)	Aplicación del Principio de Correlación					X	9	[9 - 10]	Muy alta						
								9	[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la Decisión					X	9	[5 - 6]	Mediana						
								9	[3 - 4]	Baja						
							9	[1 - 2]	Muy baja							

LECTURA. El cuadro N° 07 revela que la Calidad de la Sentencia de Primera Instancia sobre Despido Laboral, Expediente N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018, presenta una calificación de 39 parámetros favorables y se ubica en el rango de Muy Alta Calidad. Lo que se deriva de la calidad de la Parte Expositiva, Considerativa y Resolutiva que se ubicaron en el rango de: Muy Alta, Muy Alta y Alta Calidad respectivamente;

La calidad de la **Parte Expositiva**, proviene de la calidad de: la “introducción”, y la “postura de las partes” presentan una calificación de 5 y 5, que se ubicaron en el rango de Muy Alta Calidad y Muy Alta, respectivamente;

La calidad de la **Parte Considerativa**, donde la calidad de “la Motivación de los Hechos”; “la Motivación del Derecho”; presentan una calificación de 10, 10, y se ubicaron en el rango de Muy

Alta, Muy Alta Calidad, respectivamente; y,

La calidad de la **Parte Resolutiva**, donde “la Aplicación del Principio de Congruencia” y la “Descripción de la Decisión”, presenta una calificación de 5 y 4, se ubicaron en el rango de Muy Alta Calidad y Alta Calidad, respectivamente.

Cuadro N° 08

CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESPIDO LABORAL DE LA SALA DE LA CORTE SUPERIOR ESPECIALIZADA EN LO CIVIL Y AFINES

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN		RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE (CALIDAD DE LA SENTENCIA)									
			RANGOS – SUBDIMENSIÓN						RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]						
			1	2	3	4	5													
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Parte Expositiva (cuadro N° 04)	Introducción						X	10	[9 - 10]	Muy alta						39			
		Postura de las Partes							X	10	[7 - 8]							Alta		
										X	10							[5 - 6]	Mediana	
											X							10	[3 - 4]	Baja
											X							10	[1 - 2]	Muy baja
	Parte Considerativa (cuadro N° 05)		1-2	3-4	5-6	7-8	9-10		20	[17 - 20]	Muy alta									
		Motivación de los Hechos						X	20	[13 - 16]	Alta									
		Motivación del Derecho						X	20	[9 - 12]	Mediana									
										X	20							[5 - 8]	Baja	
										X	20							[1 - 4]	Muy baja	
	Parte Resolutiva (cuadro N° 06)	Aplicación del Principio de Correlación						X	9	[9 - 10]	Muy alta									
									X	9	[7 - 8]							Alta		
		Descripción de la Decisión						X	9	[5 - 6]	Mediana									
								X	9	[3 - 4]	Baja									
							X	9	[1 - 2]	Muy baja										

LECTURA. El cuadro N° 08 revela que la Calidad de la revela que la Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia sobre Despido Laboral, Expediente N° 105-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-CORONEL PORTILLO. 2018, presenta una calificación de 39 parámetros favorables y se ubica en el rango de Muy Alta Calidad. Lo que se deriva de la calidad de la Parte Expositiva, Considerativa y Resolutiva que se ubicaron en el rango de: Muy Alta, Muy Alta y Alta Calidad respectivamente;

La calidad de la **Parte Expositiva**, proviene de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes presentan una calificación de 5 y 5, que se ubicaron en el rango de Muy Alta Calidad y Muy Alta, respectivamente;

La calidad de la **Parte Considerativa**, donde la calidad de la Motivación de los Hechos; la Motivación del Derecho; presentan una calificación de 10, 10, y se ubicaron en el rango de Muy Alta, Muy Alta Calidad, respectivamente; y,

La calidad de la **Parte Resolutiva**, donde la Aplicación del Principio de Congruencia y la Descripción de la Decisión, presentan una calificación de 5 y 4, se ubicaron en el rango de Muy Alta Calidad y Alta Calidad, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Despido Laboral, en el expediente N° 105-2016-0-2402-JR-LA-02 en el Distrito Judicial de Ucayali – Coronel Portillo, 2018, ambas fueron de rango alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado especializado en lo laboral de la ciudad del Pucallpa, del Distrito Judicial del Ucayali (Cuadro7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. “Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alto y alto, respectivamente” (Cuadro1).

La calidad de la introducción, “que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad”.

Asimismo, la calidad de postura de las partes “que fue de rango alta; porque se hallaron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va

resolver; y la claridad; mientras que 1: explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró”.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos en las normas del artículo 119 y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil.

(Sagástegui, 2003), en el cual está previsto los requisitos que debe tener una sentencia, en la parte inicial, que comprende:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado;
4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y
7. La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos, “se encontraron los 10 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad”.

Asimismo, en la motivación del derecho, “se encontraron los 10 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad”.

El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, evidenció todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, permite afirmar que se llevó a cabo la aplicación correcta del principio de la debida motivación; teniendo como consecuencia la aplicación correcta de las normas para el caso de Despido Laboral, evidenciando la protección del más débil en la relación laboral.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

“Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y alta, respectivamente” (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, “se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las

pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró”.

Por su parte, en la descripción de la decisión, “se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad”.

Estos hallazgos, revelan que se resuelve que la parte demandada cumpla con la obligación que tiene con el trabajador con respecto a la desnaturalización de contratos y la reposición por despido fraudulento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a la cuestión introducida:

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de “rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral, perteneciente al Distrito Judicial de Ucayali” (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad “se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: mediana, muy alta, y muy alta, respectivamente” (Cuadros 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. “Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y, respectivamente” (Cuadro 4).

En la introducción, “se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró”.

Asimismo en la postura de las partes, “se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no se encontraron”.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. “Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente” (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, “se encontraron los 10 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad”.

Asimismo, en la motivación del derecho, “se encontraron los 10 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad”.

6. **Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** “Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta, respectivamente” (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, “se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró”.

Finalmente, en la descripción de la decisión, “se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

5. CONCLUSIONES

Se concluyó que “la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Desnaturalización de contratos y sobre Reposición Laboral por Despido Fraudulento, en el expediente N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Ucayali, de la ciudad de fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio” (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad “fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio” (Cuadro 7).

Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda de folios 26 a 33, en los seguidos por GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA contra la empresa EMAPACOP S.A. sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y REPOSICION POR DESPIDO FRAUDULENTO; en consecuencia ordeno que la demandada cumpla la reposición y el reconocimiento de la desnaturalización de contratos.

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1).

Para comenzar, “la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad”.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes “fue de rango alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del

demandado; explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver; y la claridad; mientras que 1: explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró”.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2).

En primer lugar, “la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad”.

En segundo lugar, “la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad”.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro3).

Para comenzar, “la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el

pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró”.

Por otro lado, “la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad”.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se determinó que su calidad fue de rango alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

Fue emitida por la Sala Laboral y Afines, donde se resolvió:

CONFIRMAR la Resolución N° 04 de fecha 16 de julio del 2016, obrante a fojas 309 al 314, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda de folios 26 a 33 en los seguidos por GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA contra la empresa EMAPACOP SA. Sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y REPOSICION POR DESPIDO FRAUDULENTO; en consecuencia se ordena que la demandada cumpla con LA REPOSICION del demandante, sin costas ni costos.

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 4).

En cuanto a la calidad de la introducción “fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró”.

Asimismo, “la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no fueron encontrados”.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5).

En cuanto a la calidad de la “motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad”.

Por su parte, la calidad de la “motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 10 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad”.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).

Respecto a la “calidad del principio de congruencia fue de rango alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró”.

Finalmente, “la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad”.

V. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.

Alzamora, M. (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso.* (8va. Edic.),
Lima: EDDILI

Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil.* Lima: Ediciones Jurídicas.

Burgos, J. (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas).* **Recuperado de:**

http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true

Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo.* Lima: ARA Editores.

Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales.* (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.

Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales.*(1ra. Edic.) Lima: ARA Editores

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.

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

Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos;* s/edit. Lima: Editores Importadores SA. T: I - T: II.

Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* T-II. (1ra. Edic). Lima.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

- Huamán Ordoñez, Luis Alberto.** (2014). *El proceso Contencioso Administrativo*. 2da. Ed. Editores Juristas, Lima Perú.
- Igartúa, J.** (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- Osorio, M.** (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.
- Pásara, L.** (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*.
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013)
- Plácido A. (1997). *Ensayos sobre Derecho de Familia*. Lima: RODHAS.
- PROETICA** (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru> (, 12.11. 2013).
- Real Academia de la Lengua Española.** (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Sarango, H.** (2008).“*El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*”. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>. (23.11.2013)
- Supo, J.** (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)
- Ticona, V.** (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Ticona, V.** (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.*

(1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1:

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

De la Sentencia de Primera Instancia.

Objetivo de Estudio	Variable	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores
Sentencia	Calidad de la Sentencia.	Parte Expositiva	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto:¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso:el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad:el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las Partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Parte Considerativa.	Motivación de los Hechos.	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>

			<p>Motivación del Derecho.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		Parte Resolutiva.	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte positiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
			<p>Descripción de la Decisión.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</p>

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

De la Sentencia de Segunda Instancia

Objetivo de Estudio	Variable	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores
Sentencia	Calidad de la Sentencia.	Parte Expositiva	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto:¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso:el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad:el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las Partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Parte Considerativa.	Motivación de los Hechos.	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>

			<p>Motivación del Derecho.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos,</p>
				<p>puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
			<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		<p>Parte Resolutiva.</p>	<p>Descripción de la Decisión.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</p>

ANEXO 2 CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

CUESTIONES PREVIAS

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.

Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.

Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

*Aplicable: cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.

6. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
7. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
8. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
9. Calificación:
 - 9.1 De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple.

- 9.2 De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 9.3 De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 9.4 De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
10. Recomendaciones:
 - 10.1 Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 10.2 Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 10.3 Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 10.4 Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
11. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
12. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el contexto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no cumple)

Fundamentos:

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si cumple 5 de los 5 parámetros.	5	Muy alta
Si cumple 4 de los 5 parámetros previstos.	4	Alta
Si cumple 3 de los 5 parámetros	3	Mediana
Si cumple 2 de los 5 parámetros.	2	Baja
Si solo se cumple 1 parámetro previsto ninguno.	1	Muy baja

Fundamentos:

Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación De la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión:	Nombre de las sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión							[5 - 6]	Mediana
						X		[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones,..... y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9-10]=Losvalorespuedenser9 o 10=Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro

5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa.

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico(referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x 2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones– ver Anexo 1)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia) Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De La dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			
		2x1=2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10	Alta		
Parte Considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17- 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión							[13 - 16]	Alta
					X			[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17-20]=Los valores pueden ser 17,18, 19°20=Muy alta

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE:

CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1 Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de la sub dimensión					Calificación de las dimensiones	Determinar de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy alta	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		(1-8)	(9-16)	(17-24)	(25-32)	(33-40)		
Calidad de la sentencia.....	Parte expositiva	Introducción			X			7	(9 - 10)	Muy Alta					
		Postura de las partes				X			(7 - 8)	Alta					
									(5 - 6)	Mediana					
									(3 - 4)	Baja					
									2)	MuyBaja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	(17-20)	Muy Alta					
						X			(13-16)	Alta					
		Motivación del derecho			X				(9-12)	Mediana					
									5-8	Baja					
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	(9-10)	Muy Alta					
					X				(7 - 8)	Alta					
									(5 - 6)	Mediana					
Descripción de la decisión						X		4)	Baja						
								(1 - 2)	Muy baja						

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

De acuerdo a la Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

Recoger los datos de los parámetros. Determinar la calidad de las sub dimensiones;

Determinar la calidad de las dimensiones.

Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33- 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 3

DECLARACION DE COMPROMISO ETICO

Mediante el presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: Al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Reposición Laboral por Despido Fraudulento Expediente N° 00105-2016-0-2402-JP-LA-02, perteneciente al Juzgado Laboral. Del Distrito Judicial de Ucayali 2019.

Por esta razón como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se pueden generar al vulnerar estos principios.

Por estas razones declara bajo juramento, en honor a la verdad y en forma libre que: me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adaptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Pucallpa, 17 de Noviembre del 2019

.....

CLAUDIA ISABEL RAMOS DEL AGUILA.

ANEXO 4 Sentencia de primera instancia

2° JUZGADO DE TRABAJO

EXPEDIENTE : 00105-2016-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTRO
JUEZ : FAJARDO MESIAS JULIO JAIME
ESPECIALISTA : MARCO ANTONIO PAUCAR SOLANO
DEMANDADO : EMAPACOP S.A.
DEMANDANTE : GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA

**SENTENCIA N° 031-2016-2°JTU RESOLUCION NÚMERO
CUATRO**

Pucallpa, tres de mayo del año dos mil dieciséis.

I ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 33 a 40, la persona de GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA interpone demanda sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN por despido fraudulento contra EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO S.A. - EMAPACOP S.A., a fin de que se ordene su reposición a su centro de labores en el mismo nivel, jerarquía, beneficios y remuneración como trabajador permanente de la demandada. Para lo cual alega que ingresó a trabajar para su ex empleadora EMAPACOP S.A, con fecha 18 de junio del 2006, en primer momento bajo contratos de locación de servicios, para luego con fecha 01 de octubre de 2010, suscribir contrato de trabajo bajo la modalidad de servicio específico, desempeñando el cargo de obrero en el área de almacén, percibiendo la suma mensual de S/ 930.06 soles, cargo que desempeñó hasta la fecha de su despido fraudulento con fecha 29 de enero de 2016; refiere que su relación laboral con la demandada se llevó en forma normal, hasta que por decisión unilateral y arbitraria su ex empleadora lo despidió bajo la presunta comisión de falta grave, actuación que considera como un despido fraudulento, pues si bien es cierto se cumplió con la imputación de una causal y los cánones procedimentales; sin embargo, la imputación realizada se trata de un hecho falso, inexistente e imaginario, que sólo demuestra el ánimo perverso y auspiciado por su ex empleadora a fin de extinguir el vínculo laboral; asimismo, se le atribuye una falta no prevista legamente como tal, respecto al reconocimiento de sus menores hijas, por ende se vulnera el principio de tipicidad laboral; rechaza la actuación atentatoria contenida en la carta de pre aviso y de despido emitido por la demandada pues sin mediar consecuencias y repercusiones de índole familiar trae a colación aspectos privados que competen solo a su persona y su familia, trastocando temas de aspecto privado.

Por Resolución Número Uno, de fecha 16 de febrero de 2016, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y

se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 17 de marzo de 2016, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, reseñándose cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:

Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y a plazo fijo suscritos por las partes, declarando la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las mismas.

Determinar si corresponde declarar la existencia de un despido fraudulento de parte de la demandada hacia el actor y si, como consecuencia de ello, corresponde reponer al mismo a su centro de labores en el mismo cargo, nivel, jerarquía, beneficios y remuneración como trabajador permanente (obrero en el área de almacén).

Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 165 a 169, en la que refiere que resulta falso y contradictorio el indicar la simulación de contratos de locación de servicios suscritos con el recurrente, cuando lo pretendido en la presente causa corresponde a una reposición laboral por presunto despido fraudulento, asimismo que resulta falso que la representada haya procedido de manera unilateral y arbitraria contra el demandado, toda vez que como lo afirma el propio accionante, se cumplió con todas las formalidades de la ley otorgándosele el plazo correspondiente para el ejercicio de su legítimo derecho a la defensa, tal conforme se advierte de la carta N° 008- 2016- GG - EMAPACOPSA de fecha 15 de enero de 2016 y del descargo presentado mediante escrito s/n de fecha 21 de enero del 2016, asimismo señala que en cuanto a la falta no prevista legalmente como tal, es preciso señalar que del análisis practicado al descargo presentado por el demandante, así como de los medios de prueba recabados en el procedimiento administrativo sancionador seguido en su contra, se determinó que la conducta desplegada por parte del señor Gimber Romero Sinti Villacorta se encontraría inmersa dentro del alcance de los incisos a) y d) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; hecho el cual permitió determinar el quebrantamiento de la buena fe laboral, al alterar intencionalmente la verdad respecto a la paternidad de las menores Lucia Fernanda y Lucia Franchesca Sinti Guerra, ello con el único objeto de obtener una ventaja económica producto de los acuerdos de pacto colectivo suscrito con los trabajadores adscritos a su representada.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento para el día martes 26 de abril de 2016, la misma que se llevó a cabo conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos, se realizó la exposición oral de los fundamentos de hecho que por razones de fondo contradicen la demanda, asimismo, se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:

Si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y a plazo fijo suscritos por las partes, declarando la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las mismas.

Si corresponde declarar la existencia de un despido fraudulento de parte de la demandada hacia el actor y si, como consecuencia de ello, corresponde reponer al mismo a su centro de

corte superior de justicia de ucayali segundo juzgado de trabajo permanente Jr. Manco Capac No. 234 - Primer Piso – Pucallpa poder judicial del peru Página | 3 Página | 3 labores en el mismo cargo, nivel, jerarquía, beneficios y remuneración como trabajador permanente (obrero en el área de almacén).

Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego de escuchar los alegatos finales del abogado de la parte allí presente, se difirió la expedición del fallo de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar el mismo y cuyos fundamentos son los siguientes:

II.- FUNDAMENTOS:

1. Consideraciones Previas.-

1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia¹.

1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (en adelante: NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el A quo en la solución del themadecidendi, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

2. Delimitación de la controversia.-

2.1. Lo que solicita el demandante GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA es que la demandada EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO S.A. - EMAPACOP S.A., cumpla con reponerlo a su centro de labores en el mismo cargo, nivel, jerarquía, beneficio y remuneración como trabajador permanente. (obrero en el área de almacén).

¹ “Fines del proceso e integración de la norma procesal

Artículo III.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia . . .”

3.Sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y a plazo fijo suscrito por las partes.-

3.1. Respecto del primer hecho sujeto a actuación probatoria, tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y a plazo fijo suscritos por las partes, declarando la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las mismas, es de verse que corresponde, previamente, analizar y dilucidar la naturaleza de la relación contractual que habría existido entre el demandante y la empresa demandada, ello en virtud a que, por un lado, tenemos que el actor refiere haber sostenido una relación contractual de naturaleza laboral con la demandada, desde su fecha de ingreso, empero, ésta última refiere que para establecer la existencia de una desnaturalización contractual debe instituirse y acreditarse la divergencia entre los hechos suscitados en la realidad y los hechos reflejados en los documentos.

3.2. Siendo así, teniendo en cuenta que le corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y que el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha establecido, textualmente, que: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...) (el énfasis es nuestro)"; en ese sentido, y de acuerdo con la premisa normativa antes expuesta, es posible establecer que el contrato de trabajo supone ser un acuerdo de voluntades que debe cumplir con los siguientes componentes esenciales:

Prestación Personal, la actividad laboral enmarcada dentro de un contrato de trabajo, se caracteriza por ser una prestación personalísima implica que la actividad encargada a una determinada persona no puede ser desarrollada por otra, salvo el caso del trabajo familiar. Subordinación, este elemento implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan mediante: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, utilización de uniformes, existencia de documentos que demuestren la dirección del empleador, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos productivos, comunicación indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, entre las otras conductas de subordinación .

Remuneración, la onerosidad del contrato de trabajo implica que el trabajador que presta sus servicios subordinados perciba como contraprestación un pago (remuneración) por parte del empleador, sea en dinero o en especie.

3.3. De lo expuesto previamente, es pertinente tener en cuenta que el Tribunal Constitucional reafirma esta posición indicando que: “se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración)”² . Asimismo, conviene agregar que: “(...) El contrato de trabajo determina obligaciones principales para el empleador y trabajador así para el primero la obligación de abonar la remuneración por el servicio y para el trabajador

la obligación de cumplir con la prestación personal efectiva del servicio compatible con el carácter intuitu personae de este contrato desde el punto de vista del trabajador, y de la cual a su vez se deriva una serie de deberes esenciales entre ellos el de obediencia que supone respetar las normas internas y cumplir con las órdenes e indicaciones del empleador, buena fe que supone actuar y conducirse con lealtad, probidad y corrección (...)”³ . En ese sentido, se hace necesario, a efectos de determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos suscritos por las partes, verificar la existencia en el presente caso de los tres elementos descritos previamente.

3.4. Adicionalmente a lo antes indicado, es de verse que ello constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado, no solo porque va suponer la protección y el reconocimiento de derechos legítimos sobre la base de hechos realmente ciertos, sino porque con él se busca erradicar todas las conductas fraudulentas que tiendan a menoscabar derechos y el aprovechamiento ilegítimo de la fuerza de trabajo del trabajador; además, la norma constitucional ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona, y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado, delimita que el Juez en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. Es por ello que, a efectos de dilucidar lo antes indicado y poder determinar si entre las partes existió un vínculo contractual de naturaleza laboral, durante el período que la demandada refiere que fue de naturaleza civil, es válido tener en consideración lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo de 2010, en la que, a fin de determinar si una relación contractual de naturaleza civil tiene características de una de naturaleza laboral, deben concurrir las siguientes características:

- a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en la que está se ejecuta;*
- b) Integración del demandante en la Estructura Organizacional de la Sociedad;*
- c) La prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado;*
- d) La duración fue de cierta duración y continuidad;*
- e) Suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio;*
- f) Pago de remuneración al demandante;*

² EXP. N° 2040-AA/TC. P 14/ 03/05.Fj. 8. 3 Casación N° 199-2004-Puno, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 02 de noviembre de 2006.

- g) Reconocimiento de derechos laborales tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.*

3.5. Respecto de lo antes indicado, es de verse que, de la revisión de las instrumentales ofrecidas por las partes como medios probatorios, en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la misma, se advierte que ninguno de ellos está dirigido a acreditar o desvirtuar lo alegado por el actor respecto a que los sucesivos contratos de locación de servicios y contratos de trabajo a plazo fijo se habrían desnaturalizado dando lugar a la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Sin embargo, tenemos que la demandada no ha negado la existencia del vínculo contractual, advirtiéndose que lo único que ha cuestionado es la naturaleza de dicha relación contractual, la cual, según refiere, fue de naturaleza de civil hasta el mes de septiembre de 2010. En cuanto al inicio de la misma, es de verse que el actor refiere que ello sucedió el día 18 de junio de 2006, lo cual concuerda con lo indicado en la copia del Registro de Datos Personales Laborales y Familiares, presentada por la propia parte demandada, obrante en autos de fojas 107 a 111, con lo cual, queda fuera de discusión que, durante el período en que la demandada considera que no hubo una relación contractual de naturaleza laboral, el actor si realizó una prestación personal de servicios, de manera continua y permanente, la misma que se materializó durante el período comprendido entre el 18 de junio de 2006 y el 30 de septiembre de 2010.

3.6. En cuanto a la subordinación, de lo expuesto, precedentemente, se tiene que, el actor ha cumplido con acreditar la prestación personal de servicios, por lo que, se presume que dicha prestación personal de servicios, fue sujeta a subordinación o dependencia, ya que la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la NLPT, revoluciona el tratamiento de la carga de la prueba, superando la presunción contenida en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que exigía la configuración de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración) para que se presuma la existencia de la relación laboral, pues con la NLPT, sólo se exige la acreditación de la prestación personal de servicios a efectos de que se aplique la citada presunción, de tal manera que corresponderá al empleador destruir la presunción acreditando lo contrario; es decir, demostrando el carácter autónomo o independiente de la prestación de servicios.

3.7. En el presente caso, conforme se ha indicado en las líneas precedentes, la demandada niega el carácter laboral de la relación contractual que mantuvo hasta el mes de septiembre de 2010 con el demandante, y con ello niega la existencia del elemento diferenciador de todo contrato de trabajo, por tal razón, debe analizarse si en el presente caso se presenta este elemento esencial del contrato de trabajo (subordinación). Conforme se puede advertir del desarrollo de la audiencia de juzgamiento, el representante de la demandada no ha negado que el actor haya prestado servicios para su representada, por lo que, en principio se puede colegir que, conforme a la naturaleza de las labores realizadas por el actor (obrero en el área de almacén), éstas obligaciones del demandante no estaban preestablecidas sino que se ajustaban a las necesidades que imponía la organización de la emplazada, pues, evidentemente durante la existencia de la vinculación jurídica era este justiciable quien determinaba, conforme a necesidad del mercado y a sus propias necesidades, los lugares y las formas en que el actor ejecutaría sus labores en el área de almacén o en el lugar donde fuera comisionado, siendo así, este Juzgador considera que se encuentra demostrada la

existencia del elemento de subordinación en la relación habida entre el demandante y la emplazada. Por consiguiente, queda plenamente acreditada la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral entre las partes, a plazo indeterminado, durante el período comprendido entre el 18 de junio de 2006 y el 30 de septiembre de 2010.

3.8. Ahora bien, en cuanto al vínculo contractual laboral a plazo fijo, suscrito por las partes durante el período comprendido entre el 01 de octubre de 2010 y el 29 de enero de 2016 (fecha del despido), es de verse que, si bien es cierto el mismo devendría en inválido en virtud a la aplicación de los principios de continuidad, irrenunciabilidad de derechos y progresividad, dado que el actor ya gozaba de un contrato a plazo indeterminado desde antes de la suscripción del mismo, también lo es que el tiempo de duración de éste último (del 01 de octubre de 2010 hasta el 29 de enero de 2016, esto es, 05 años, 03 meses y 29 días) ha motivado su propia desnaturalización, por cuanto ha sobrepasado en exceso el plazo previsto en el artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, con lo cual, en virtud a lo establecido en el literal a) del artículo 77° del mismo cuerpo normativo el mismo habría devenido en uno a plazo indeterminado, situación que fue reconocida por el apoderado de la parte demandada durante el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, con lo cual se puede determinar que entre las partes si se materializó una relación contractual de naturaleza laboral, a plazo indeterminado, durante el período comprendido entre el 18 de junio de 2006 y el 29 de enero de 2016.

4. Sobre el despido fraudulento invocado por el demandante.-

4.1. Respecto del segundo hecho sujeto a actuación probatoria, tendiente a determinar si corresponde declarar la existencia de un despido fraudulento de parte de la demandada hacia el actor y si, como consecuencia de ello, corresponde reponer al mismo a su centro de labores en el mismo cargo, nivel, jerarquía, beneficios y remuneración como trabajador permanente (obrero en el área de almacén), *es de verse que, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL contra Telefónica del Perú S.A.A.) ha señalado que: "Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: "El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una*

consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.

4.2. De esta forma, a partir de la indicada sentencia, que, dicho sea de paso, marcó un antes y un después en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en temas de carácter laboral, existe la posibilidad de la tutela restitutoria (reposición) si el trabajador acude a la vía constitucional del amparo invocando el despido incausado que en términos de lo regulado por el TUO equivaldría a una modalidad del despido arbitrario.

4.3. Posteriormente, y en virtud de que a partir de la expedición de la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC se observó una tendencia creciente a la amparización de las acciones impugnatorias del despido arbitrario y en el marco de lo regulado por la derogada Ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, -que establecía el amparo alternativo-, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 días de marzo del 2003 en el expediente N° 976- 2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento.

4.4. En efecto, a partir de esta sentencia se produce una nueva clasificación del despido a efectos de su evaluación en sede constitucional. De esta forma, conforme a esta sentencia 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 período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto), se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Ley N° 26626), y se despide al trabajador por razones de discapacidad (Ley N° 27050). Por otro lado, se produce el 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; y, por último, se configura 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, (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas”. (Fundamento 15).

4.5. Asimismo, el máximo intérprete de la Constitución, ha considerado dentro del concepto de despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo malicioso, contraviniendo el principio de inmediatez, conforme lo ha desarrollado en la sentencia recaída en el expediente N° 3337-2003-AA/TC; y, cuando se termina el vínculo laboral, sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación como la distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico, conforme a lo señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 06235-2007-PA/TC.

4.6. En esa misma línea, resulta necesario poner de relieve que, el concepto de despido fraudulento también se encuentra desarrollado en las motivaciones que sustentaron el Tema N° 03, Tratamiento Judicial del despido incausado y despido fraudulento: aspectos procesales y sustantivos, en lo concerniente al plazo de caducidad, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 04 de julio del presente año, al señalar que se trata de despido fraudulento, cuando la arbitrariedad está indiscutiblemente presente porque la supuesta causa en la que se sustentan es inexistente; así cuando se establece que el despido fraudulento, es uno que carece de causa legal que lo justifique, lo que presupone incausalidad y arbitrariedad.

4.7. Cabe acotarse que, a través del Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2012, realizado en la ciudad de Lima, dentro de sus conclusiones sobre el Tema N° 01, referido a la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la Vía Laboral regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497); acordó por unanimidad que: “Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única”. Por ende en virtud al citado acuerdo, los Jueces Especializados Laborales que conozcan procesos con la NLPT, son competentes para conocer las demandas de reposición como consecuencia del despido incausado y despido fraudulento.

4.8. En el caso de autos, se aprecia que obra a fojas 12, la Carta de fecha 15 de enero de 2016, mediante el cual la demandada, luego de indicarle al actor que ha incurrido en falta grave, previsto en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 4. Estos conceptos han sido desarrollados por el Juez Superior Ponente en el artículo titulado: “El despido fraudulento en la jurisprudencia” y publicado En la Revista RAE Jurisprudencia, tomo 19, enero 2010, págs. 401 a 410. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 00397-TR, le imputa al mismo el siguiente cargo:

“Que, mediante solicitud de fecha 04 de Diciembre del 2015, usted ha requerido el pago de la bonificación por gasto de sepelio, ante el fallecimiento de la menor Lucia Fernanda Sinti Guerra, y mediante solicitud de fecha 22 de diciembre del 2015, vuelve a presentar su solicitud de pagos de sepelio, por el fallecimiento de su menor hija Luciana Franchesca Sinti Villacorta, presentando para tal efecto el Certificado de Defunción expedido por el INEI, en donde se certifica el deceso de ambas menores.

Que, de la documentación presentada se tiene que ambas menores fallecidas han sido registradas como hijas suyas, señalado que las menores son fruto de una relación sentimental que mantuvo con su cuñada Verónica Michelle Guerra Saldaña, quien es hermana de su actual conviviente.

Sin embargo, se tiene conocimiento que usted no es el padre de las menores, lo cual constituiría un acto que contraviene la buena fe laboral, así como el proporcionar información falsa a esta EPS con la intención de obtener una ventaja, reflejado en el cobro de una bonificación por gastos de sepelio por el deceso de cada una de las niñas registradas como sus hijas, quienes tuvieron problemas de salud al nacer, conforme se advierte de los certificados de necropsia.

4.9. Ante tales imputaciones, el actor presenta su carta de absolución con fecha 21 de enero de 2016, en la que cabe resaltar lo siguiente:

"Se me imputa el incumplimiento de mis obligaciones de trabajo y demás hechos que indica la norma en cuestión, sin embargo de los hechos descritos como cargos formulado, no se aprecia la circunstancia laboral en la cual se aprecie que el recurrente haya transgredido regla alguna interna de trabajo. Ya que los cuestionamientos se basan expresamente respecto al cobro de sepelio de mis menores hijas (...) Por consiguiente al no existir actuar de mi parte o desenvolvimiento laboral irresponsable de mi parte con el cual haya vulneración de las normas internas del trabajo y demás normas laborales, no podría configurarse dicha causal imputada y por consiguiente deberá procederse al archivamiento en el presente extremo. (...)

NO SE HA GENERADO PERJUICIO ALGUNO A LA EMPRESA, en razón a que el beneficio otorgado TIENE CARÁCTER ALIMENTARIO que no puede señalarse como un desmedro económico a su representada puesto que es UN DERECHO RECONOCIDO POR LEY. (...)

Bajo este contexto, debo señalar que mis menores hijas LUCIANA FRANCHESCA Y LUCIA FERNANDA, fueron concebidas por el recurrente a quienes he RECONOCIDO PÚBLICA Y LEGALMENTE, acompañando a mis menores hijas desde su concepción hasta el triste desenlace de su muerte, considero que la forma y la circunstancias como fueron concebidas NO ES DE INCUMBENCIA DE TERCEROS, el recurrente, NIEGA CATEGÓRICAMENTE cualquier indicio que permita presumir algún tipo de aprovechamiento y menos la intencionalidad de PERJUICIO A LA ENTIDAD, los documentos presentado SON TOTALMENTE VERDADEROS, INFORMACIÓN VERÍFICA que a mi entender no está sujeto a cuestionamiento, al haberse realizado ante funcionario competente (...)"

4.10. Finalmente, mediante carta de fecha 29 de enero de 2016, la parte demandada, luego de realizar el análisis de los hechos ocurridos y de los descargos formulados por el actor, habiendo determinado la comisión de la falta grave imputada, decide extinguir el vínculo laboral que mantenía con el actor, hecho que se materializaría desde la fecha de recepción de dicha carta. Al respecto, se advierte que, dentro de la determinación de las faltas graves, la demandada reitera que las mismas son las tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 25° Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin precisar qué norma de su Reglamento Interno de Trabajo ha sido inobservada, puesto que, en el fundamento 4.5. de dicha carta, se limita a señalar que: "Está acreditado que usted como trabajador de esta EPS, ha incumplido con sus obligaciones de trabajo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; debemos entender, que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa, es decir las obligaciones de trabajo, cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador, así como el conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo, la misma que no necesariamente debe existir un perjuicio; asimismo, se ha acreditado que usted ha proporcionado información falsa a esta EPS, con la intención de obtener una ventaja; la cual se advierte es de carácter económico, debiendo tener presente además que la Ley no permite el uso abusivo del derecho, (...).

4.11. Estando a lo determinado por la demandada es de verse que, a través de las normas en las cuales ha tipificado la falta grave del actor, contenidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ha establecido 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, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

(...)

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; (...)"

4.12. Bajo tal contexto, es menester señalar que el demandante interpone la presente reclamación invocando el despido fraudulento, despido que ha sido configurado a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco y luego ratificado en el precedente vinculante recaído en el Expediente N° 0206-2005-AA/TC caso Baylón Flores, creación jurisprudencial que se configura cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; cuando se le atribuye una falta no prevista en la Ley; cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicios de la voluntad; cuando se produce la extinción del vínculo laboral mediante la fabricación de pruebas. Asimismo, se configura el despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo malicioso, contraviniendo el principio de inmediatez; y cuando se termina el vínculo laboral, sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación como la distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico, conforme a lo señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 06235-2007-PA/TC. Así también se configura el despido fraudulento, cuando la arbitrariedad está indiscutiblemente presente porque la supuesta causa en la que se sustentan es inexistente; así cuando se establece que carece de causa legal que lo justifique, lo que presupone incausalidad y arbitrariedad, conforme a lo establecido en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

4.13. En tal sentido, esta judicatura considera que corresponde analizar las faltas graves que han sido imputadas al demandante, las mismas que han sido citadas en el fundamento 4.8. de la presente, las cuales constituyen para la demandada, las contempladas en los incisos a) y d) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

4.14. En relación a la primera falta invocada, tipificada en el literal a) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto

Supremo N° 003-97-TR, esto es, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, es de verse que el profesor Carlos Blancas Bustamante señala que: *“Las obligaciones de trabajo cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador, y no lato sensu como conjunto de “obligaciones que impone la relación de trabajo”, (...). Esta acepción restringida del “incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo”, que hemos sostenido en esta obra ha sido acogida por la jurisprudencia, conforme a una ejecutoriasuprema del año 2005, que señala:*

“Cuando se alude al (...) “incumplimiento de condiciones (sic) de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” debemos entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa, es decir, las “obligaciones de trabajo” cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no lato sensu como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo la cual supondrían subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”⁵ .

4.15. Bajo ese contexto se aprecia que la demandada le imputa al actor esta falta grave debido a que el mismo habría incumplido con sus obligaciones de trabajo y que, asimismo, habría inobservado su Reglamento Interno de Trabajo, empero, tal como ya se indico en líneas precedentes, es de verse que en ningún extremo de la carta de preaviso o en la de despido la demandada le precisa al actor cuáles habrían sido las obligaciones de trabajo que ha incumplido ni tampoco de qué forma ha inobservado su Reglamento Interno de Trabajo, con lo cual la presente falta grave imputada es inexistente.

4.15. En relación a la segunda falta invocada, tipificada en el literal d) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, el hecho de haber proporcionado información falsa con la intención de obtener una ventaja, es de verse que la misma tiene como sustento material, conforme a lo indicado en el procedimiento disciplinario seguido contra el autor y a lo referido por su apoderado en la audiencia de juzgamiento, los rumores que se comentaban dentro de las instalaciones de la empresa, en las que se refería que el actor se habría favorecido indebidamente de un beneficio que, en estricto, no le correspondía, lo cual devino en el inicio de las investigaciones, advirtiéndose que por información brindada por el Hospital Amazónico toman conocimiento de que el verdadero padre de las menores fallecidas, por las que el actor había referido que eran sus hijas, en realidad era otra persona. Llegándose a verificar, inclusive, que su nombre habría sido sobrepuesto en el documento que contenía la información de las recién nacidas.

4.16. Al respecto, es de verse que nuestro Código Civil en su artículo 21° ha previsto que: "Cuando el padre o la madre efectúe separadamente la inscripción del nacimiento del hijo nacido fuera del vínculo matrimonial, podrá revelar el nombre de la persona con quien lo hubiera tenido. En este supuesto, el hijo llevará el apellido del padre o de la madre que lo inscribió, así como del presunto progenitor, en este último caso no

establece vínculo de filiación (...)". Siendo así, tenemos que en el presente caso la demandada no acredita, mediante prueba científica o cualquier otra que resulte indubitable, que las menores fallecidas no hayan tenido vínculo de filiación con el actor, habiendo ratificado su apoderado, en la audiencia de juzgamiento, que el único indicio que tienen es el referido a lo acaecido en el Hospital en donde nacieron las menores, en donde la madre de las mismas (Verónica Michelle Guerra Saldaña) habría dado el nombre de otra persona distinta al actor, como probable padre de sus menores hijas (Manuel Germán Gomez

Manrique, quien señala que tan solo 5 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", 3ra edición, Jurista Editores, Lima, marzo, 2013, pp.209210. mantuvo una relación de índole amical con la citada madre de las menores y de saber de la existencia del actor por el solo hecho de coincidir y encontrarse ambos en la casa de la misma, en algunas ocasiones, sin tener vínculo de amistad o enemistad con el mismo). Siendo así tenemos que, al momento de realizarse la audiencia de juzgamiento, el actor incorporó al proceso como medios de prueba las declaraciones de las citadas personas, en las cuales se puede advertir que las mismas ratifican lo referido por el actor, en el sentido de que el mismo mantuvo una relación extramatrimonial con su cuñada, producto de la cual nacieron las menores Luciana Franchesca y Lucía Fernanda Sinti Guerra, las cuales fallecieron a los pocos días de haber nacido. Al respecto, cabe precisar que el no establecimiento de vínculo de filiación, referido en la norma civil en mención, alude a las situaciones en las que, en lo concerniente a la filiación, se tiene sólo la versión de la madre mas no así del presunto padre, situación que, en el presente caso, se habría ocultado debido a las implicancias que hubiera tenido dentro del seno familiar del actor, dado que la madre de las menores es hermana de su conviviente, situación que luego fue subsanada, a los dos días de nacidas las menores, conforme lo ha referido el actor, al procederse con la inscripción de las mismas ante el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, entidad que no advirtió irregularidad alguna y procedió a realizar el registro correspondiente. Por lo que, al no haber prueba en contrario, esta judicatura considera que al cumplirse con la inscripción formal de dichas menores como hijas del actor, ello debe reputarse como tal, con lo cual la presente falta grave imputada por la demandada también resulta ser inexistente.

4.17. En consecuencia, esta judicatura determina que los hechos que desencadenaron la aplicación de la sanción máxima de despido son inexistentes y por ende fueron falsamente atribuidos por la demandada para justificar la configuración de las faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que advierte el ánimo perverso con el que actuó al decidir la extinción del contrato. Por tales motivos, corresponde amparar la presente demanda en todos sus extremos. 5. De los Costos y Costas Procesales.- 5.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil,

en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe imponerle la obligación de pagar las costas, así como el pago de los costos del proceso, conceptos que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que el abogado de la parte demandante sólo participó en una, corresponde ser fijado en el importe equivalente a cinco (05) URP, vigentes en la fecha en la que la presente quede consentida o ejecutoriada

III. FALLO.-

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; RESUELVE:

1. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN interpuesta por GIMBER ROMER SINTI VILLACORTA contra EMAPACOP S.A., por consiguiente, ORDENO que la demandada cumpla con reconocerle al actor la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral, a plazo indeterminado, durante el período comprendido entre el 18 de junio de 2006 y el 29 de enero de 2016 y, asimismo, dada la determinación de un despido fraudulento en el presente caso, cumpla con reponerlo en el mismo puesto y cargo del que fue despedido el día 29 de enero de 2016, fijándole la misma remuneración percibida hasta aquella fecha, con los mismos beneficios propios de un trabajador permanente o sujeto a un contrato a plazo indeterminado.
2. **CONDENAR** a la demandada al pago de las costas y los costos del proceso.
3. **NOTIFICAR**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00105-2016-0-2402-JR-LA-02
DEMANDANTE : GIMBER ROMER SINTI
VILLACORTA DEMANDADO : EMAPACOP S.A.
MATERIA : REPOSICIÓN
PROCEDENCIA : SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA RESOLUCION NUMERO: CUATRO

Pucallpa, dieciocho de julio Del dos mil dieciséis.-

VISTA.- la causa en Audiencia Pública e interviniendo como Ponente el Señor Juez Superior Arce Córdova; con la exposición oral del señor Abogado Hubert Flores Chirinos por la parte demandada y la participación del demandante, se expide la siguiente Sentencia de Vista.

I ASUNTO:

Viene en apelación la Sentencia N° 031-2016-2°JTU (Resolución N° 04), su fecha 03 de mayo del 2016, que obra de folios 211 a 225, que declara fundada la demanda; en mérito a la impugnación interpuesta por la demandada, mediante escrito obrante a folios 230 a 236.

II. EXPRESION DE AGRAVIOS:

La parte apelante señala como agravios que:

1.- La sentencia materia de apelación le agravia porque existen vicios que en forma manifiesta conspiran contra la garantía de la debida motivación de las resoluciones judiciales, que al formar parte del contenido esencial del debido proceso, ambos reconocidos como principios y derechos de la función jurisdiccional por los incisos 5) y 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, contravendrían dichas normas constitucionales; por cuanto, la resolución N° 24 (4) no contiene dentro de sus considerandos, la expresión clara de los motivos por el cual el A-quo ha declarado fundada la demanda, existiendo consideraciones que no se ajustan a los hechos acreditados y probados dentro del proceso.

2.- Que, la sentencia materia de apelación, vulnera el principio de no contradicción, al pronunciarse mediante la misma, declarando fundada una demanda que a todas luces del derecho carece de validez para pretender una desnaturalización de contratos y la de reposición por despido fraudulento. Dicha sentencia procede de una demanda que contiene vicios que convierten en nulo el proceso, puesto que, la pretensión de una desnaturalización no se encuentra expresada en el petitorio de la demanda, por ende, el presente proceso debió ventilarse en una vía distinta a la encausada por el A-quo, y

desestimarse y/o solicitar la subsanación del petitorio y demás efectos procesales para encausar el presente proceso, hecho que no fue previsto por el A-quo.

3.- Que, en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el A-quo en su sentencia sólo se limita a mencionar y desarrollar el concepto de dichos elementos sin llegar a expresar o fundamentar la aplicación de los mismos en autos. En efecto, el A-quo advierte que tanto la demanda como el escrito de contestación de demanda no contiene medio probatorio alguno dirigido a acreditar o desvirtuar lo alegado por el demandante y/o lo pretendido por el mismo A-quo, quien ha visto por conveniente atender una pretensión inexistente en la demanda (desnaturalización de los contratos).

4.- Que, pretende dar mérito probatorio a la presunción de subordinación en la relación contractual mantenida con el demandante, cuando dicho elemento requiere de mayor precisión respecto de su aplicación, puesto que no se ha desvirtuado con medio probatorio alguno el carácter autónomo e independiente de la prestación personal; sin tener en cuenta que ha prestado diversos tipos de servicios.

5.- Respecto al despido fraudulento invocado por el demandante, resulta claro que no existe el mismo puesto que su representada no ha obrado con ánimo perverso y mucho menos auspiciado con el engaño pues no es inexistente, falso o imaginario la falta grave atribuida al demandante pues la misma se encuentra legalmente prevista en el artículo 17° del Reglamento Interno del Trabajo, y en el inciso a) y d) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad.

6.- Que, es falso lo señalado por el A-quo, cuando expresa: "(...) es de verse que en ningún extremo de la carta de preaviso o en la de despido la demandada le precisa al actor cuales habrían sido las obligaciones de trabajo que ha incumplido ni tampoco de qué forma ha inobservado su reglamento interno de trabajo, con lo cual la falta grave sería inexistente (...)", puesto que como se ha señalado precedentemente tanto en la carta de pre-aviso como en la carta de despido se consigna el artículo del reglamento interno incumplido y la falta grave cometida.

7.- Que, el A-quo advierte que la información brindada por el Hospital Amazónico de Yarinacocha da cuenta que el padre de las menores fallecidas era otra persona, hecho que no ha sido refutado y mucho menos contradicho por el demandante, quien como es de verse en sus descargos presentado en el procedimiento de despido seguido en su

contra, no ha negado, puesto que se ha limitado a señalar que el reconocimiento practicado ha sido de manera pública y voluntaria; asimismo, tampoco se ha sometido a la prueba de ADN con el que demuestre su paternidad biológica y desvirtúe la falta grave cometida.

III. FUNDAMENTOS:

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497-Nueva Ley Procesal de Trabajo, resultan de aplicación supletoria las normas previstas en el Código Procesal Civil; sin perder de vista lo regulado por los Artículos I, III y IV del Título Preliminar de la acotada disposición legal laboral.

SEGUNDO.- En ese sentido, es necesario precisar que de acuerdo con lo establecido por el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Igualmente, de acuerdo al artículo 370° del cuerpo normativo citado, la competencia del Juez Superior, está limitada a resolver sobre los agravios expresados en la apelación, estando impedido de ir más allá de lo denunciado o fundamentar la decisión en hechos no invocados. En ese mismo derrotero se pronuncia la Suprema Corte, mediante Casación N° 626-01-Arequipa donde se establece que: “(...) la extensión de los poderes a la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum quantum devolutum*, en virtud del cual el Tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante” 1 .

TERCERO.- Es pertinente señalar que, respecto al deber de debida motivación, el Tribunal Constitucional tiene establecido que: *“la Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de 1 Casación*
N° 626-01-Arequipa, El Peruano 05-11-2001, pág. 7905. 4 pronunciamiento expreso y detallado. (...)En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al juez (...) corresponde resolver”2 .

CUARTO.-Asimismo, es menester señalar que, según lo reconoce la jurisprudencia casatoria, "el principio de congruencia procesal constituye un postulado de lógica formal que debe imperar en todo orden de razonamiento, toda vez que el Juez debe decidir según las pretensiones deducidas en el juicio y en armonía con la relación jurídico procesal establecida, sin alterar ni modificar los aspectos esenciales de la materia controvertida, en esto se sustenta la garantía constitucional de este fundamento que impide al Juez fallar sobre puntos que no han sido objeto de litigio, tanto más si la litis fija los límites y los poderes del Juez"; en efecto, este principio importa una relación de identidad entre las pretensiones y la sentencia; empero además de ello, la decisión del caso importa alcanzar la finalidad del proceso, cual es el de solucionar el conflicto o dilucidar la incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, sometidos a conocimiento jurisdiccional, en tanto demarca, principalmente, el cauce argumentativo por el cual deberá discurrir el razonamiento del Juzgador con la finalidad de dar respuesta jurisdiccional suficiente y adecuada (punto de contacto o vinculación con el deber-derecho a la motivación de las resoluciones judiciales) a cada una de las pretensiones ejercitadas, sobre la base de los supuestos fácticos alegados expresamente por las partes (causa petendi) .

QUINTO.- Precisamente, la Casación Laboral N° 8865-2012 -Tacna, en su cuarto fundamento señala que, "la causa petendi forma parte de una unidad inescindible, esto es, la pretensión. En efecto, entre los componentes de toda pretensión procesal se encuentra el petitium y la causa petendi; mediante el primero, se expresa con claridad y concreción lo que se pide al órgano jurisdiccional y, mediante la segunda, se expresan los hechos que sirven de sustento al pedido; dicho de otro modo, está constituida por la indicación y la determinación del hecho constitutivo del derecho al bien perseguido, es entonces la razón, el porqué de la demanda; entre uno y otro elemento o componente se exige plena congruencia, conexión lógica o coherencia, de allí que en el marco del nuevo modelo procesal laboral predominantemente oral, cuyas principales manifestaciones son el debate oral de los actuados en audiencia de juzgamiento adquieran especial relevancia no solo las pretensiones expresas formuladas en la demanda, sino también los hechos jurídicamente relevantes que sustentan las mismas (...)". Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0569-2003-AC/TC señala que: "El Juez debe calificar los hechos expuestos por las partes y la relación sustancial, prescindiendo de la calificación efectuada por los litigantes. Debe determinar la causa petendi y siempre que no se aparte de los hechos afirmados ni

modifique su objeto, puede otorgar lo pedido sobre la base de una calificación de la causa distinta a la que hicieron las partes⁴". 2 RTC N° 00966-2007AA/TC 3 Casación N° 1468-98-Callao, El Peruano 08-12-98. 4 STC N° 0569-2003AC/TC, 05-04-2004.

SEXTO.- En ese sentido, la decisión judicial vinculada con la aplicación del principio iuranovit curia tiene que ser congruente con el objeto del petitum y la causa petendi; en consecuencia, respecto a lo argumentado por la parte apelante en su primer, segundo y tercer agravio, en los cuales señala que no existe una debida motivación por cuanto la pretensión de una desnaturalización no se encuentra expresada en el petitorio de la demanda deviene en inconsistente; en primer término, porque el petitorio expreso de la demanda consiste en la reposición del demandante; en segundo lugar, porque si bien el petitorio antedicho, no contiene el pedido de "desnaturalización de contratos", ello sí ha formado parte de la causa petendi (folio 34, primer fundamento de hecho de la demanda), parte inescindible como se dijo de la pretensión, y por el que el demandante sustenta su ingreso a trabajar para la demandada; en ese punto concretamente señala: "el recurrente ingresó a trabajar (...) con fecha 18 de junio del 2006, en un primer momento bajo contratos simulados de locación de servicios, para luego con fecha 01 de octubre del 2010, suscribir el contrato de trabajo bajo la modalidad de servicio específico, desempeñando el cargo de obrero en el área de almacén, percibiendo por dicha labor la suma mensual de S/.930.06 Soles (...)". En ese orden de ideas, en los fundamentos de la demanda el accionante habría indicado su condición de obrero a tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal, empleada para cubrir sus servicios en el área de almacén de la demandada; por lo que, se colige que tales hechos también forman parte de la causa petendi. Consecuentemente, esta misma conclusión también ha sido entendida por la hoy recurrente-impugnante, quien a folios 155 (primer fundamento de hecho de su contestación de demanda) reconoce como postulación del demandante el pedido de desnaturalización de contratos y procede a exponer las razones por las cuales no debe ampararse la misma; por lo tanto, no se verifica la infracción alegada en los agravios señalados, pues como se reitera, las pretensiones establecidas, sí han formado parte de la controversia por postulación expresa en la fundamentación fáctica y jurídica de la demanda; máxime si, en la Audiencia de Conciliación-parte primigenia, el señor Abogado de la parte demandada no objeta ni contradice el hecho que estaría causándole agravio; toda vez que, tal como se advierte en el archivo de audio y video de la citada audiencia, el Juez al precisar las pretensiones materia del proceso señala que existe como petitorio implícito el

reconocimiento de la desnaturalización de los contratos del demandante; lo que se plasmó en el Acta de Audiencia de Conciliación-III. precisión de pretensiones objeto del proceso-folio 171; situación que se repitió en la Audiencia de vista de la causa, de fecha 11 de julio del 2016, desarrollada ante la Sala Laboral, donde el Abogado apoderado ha reconocido que se ha producido la desnaturalización del contrato modal suscrito con el demandante y que por razones que no advirtieron a tiempo no se regularizó su situación jurídico-laboral; en consecuencia, los agravios esgrimidos no resultan de recibo.

SEPTIMO.- Respecto al cuarto y quinto agravio, en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la demandada afirma que el A-quo solo se limita a mencionar y desarrollar conceptos, sin fundamentar la aplicación de los mismos. Siendo esto así, para resolver dicha aseveración, se hace necesario dilucidar en primer lugar si la prestación establecida es de naturaleza permanente o si se trata de un servicio contractual de naturaleza civil. Advirtiéndose en autos que, el Juez de primer grado en el tercer considerando de la sentencia recurrida, ha analizado la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios y a Plazo Fijo suscritos por las partes, efectuando el análisis correspondiente a los tres elementos que presumen la existencia de un contrato de trabajo; es decir, la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración; asimismo, el Juez fundamenta su decisión en lo establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 02069-2009-PA/TC5 , en la cual versan las características que deben existir a fin de determinar si una relación contractual de naturaleza civil tiene las características de una de naturaleza laboral; asimismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en sus acápite 1 y 2: "23.1.- La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...); 23.2.- Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"; por lo que, bajo ese contexto, tenemos en autos que la demandada no ha negado la existencia del vínculo contractual, solo ha dejado en claro que éste vínculo fue exclusivamente de naturaleza civil, por lo que, le correspondería a ella contradecir la aseveración de la parte demandante, acreditando mediante hechos concretos lo contrario; más aún, cuando es de verse que el actor refiere que la fecha de ingreso a su ex empleadora sucedió el 18 de junio de 2006, siendo dicha aseveración confirmada por la parte demandada, toda vez que, en su contestación de demanda (séptimo fundamento de hecho, fojas 160)

señala que el demandante como trabajador, en su oportunidad ha registrado sus datos personales en su file personal, advirtiéndose que en dicho documento (el mismo que fue entregado en copias como medio probatorio, de fojas 107 a 111) se encuentra señalado expresamente que el demandante ingresó a laborar a la entidad con fecha 18 de junio de 2006, dato que un momento pudo ser cuestionado, dada su relevancia; sin embargo, no obra en autos tal cuestionamiento, sino más bien acredita la fecha real de ingreso a la entidad, toda vez que no se diferencia en dicho Registro de Datos Personales, Laborales y Familiares (file personal) la modalidad contractual que vinculaba a ambas partes; por lo tanto, se concluye que entre las partes existió una relación laboral, ello en razón a que el actor ha cumplido con acreditar el vínculo contractual, y sin que la parte demandada haya logrado destruir tal presunción; quedando así acreditada la labor permanente que realizaba el demandante para su empleadora. 5 STC N° 02069-2009-PA-TC, 25-03-2010.

OCTAVO.- Referente al vínculo contractual entre las partes correspondiente al periodo comprendido entre las fechas 01 de octubre de 2010 hasta el 29 de enero de 2016, compartimos el razonamiento esgrimido por el Juez de primer grado, toda vez que, el segundo párrafo del artículo 74° del D.S N° 003-97-TR señala que: "en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco(5) años"; asimismo, el inciso a) del artículo 77° de la citada norma señala: "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido. (...)"; ahora bien, si tomamos en consideración que la fecha de iniciación del contrato modal a plazo determinado entre las partes, se inició el 01 de octubre de 2010 y finalizó el 29 de enero de 2016, se advierte que el plazo antes señalado ha sido sobrepasado en exceso, por lo cual ha motivado su propia desnaturalización. Asimismo, es menester señalar que, en el archivo de audio y video correspondiente a la Audiencia de Juzgamiento (minuto 33'), el Abogado de la parte demandada reconoce que los trabajadores que superan los 5 años de labores en su representada, son automáticamente incorporados a la planilla de trabajadores indeterminados, pero que en el caso del demandante no habían advertido ese hecho (versión ratificada en la audiencia de vista de la causa de fecha 11 de julio del 2016-

Colegiado); por lo que frente a estos fundamentos, se concluye que los contratos modales formalmente suscritos por las partes, deben considerarse como uno de duración indeterminada; en consecuencia los agravios esgrimidos por la recurrente no pueden ser amparados en dicho extremo.

NOVENO.- Referente del sexto y séptimo agravio, en cuanto al despido fraudulento invocado; debemos señalar que, el Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el Expediente N° 0976-2001-AA/TC6 , en su fundamento 15 c) establece lineamientos que son desarrollados también en el precedente vinculante contenida en la Sentencia N° 02062005-PA/TC7 , y que se deben tener en cuenta respecto del despido fraudulento, al señalar 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; aún cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procesales, 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° 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° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. Es así que, nuestra reconocida 6 STC N° 0976-2001-AA/TC, Caso Llanos Huasco, 13-03-2003. 7 STC N° 0206-2005-PA/TC, Caso Baylón Flores, 28-11-2005. 8 doctrina laboral, citando a “Blancas Bustamante”, ha definido al despido fraudulento de la siguiente manera: “Esta es otra categoría de despidos cuya invalidez proviene de hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la Ley para justificar un despido que carece de justificación real. Se configura este supuesto, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aún cuando se cumple con la imputación de una causa 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 o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.”

DECIMO.- A la vista de lo expuesto, se impone efectuar las siguientes precisiones de orden jurisprudencial: a) El despido será legítimo sólo cuando la decisión del

empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso⁹, b) Según la jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, los despidos efectuados sin respetar las garantías mínimas del artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tienen graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida¹⁰, c) El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, d) Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos.

UNDECIMO.- Dicho lo anterior, en el presente caso, se tiene que, de la revisión de autos se aprecia que, en el Informe N° 003-2016-GG/OAL-EMAPACOP S.A. (folios 75 y 76), de fecha 08 de enero de 2016, emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Legal de la demandada, se señala que: "Análisis: (...) de la documentación presentada por el trabajador se tiene acreditado que ambas menores fallecidas han sido registradas como hijas del mismo, siendo que, al tomársele la declaración indagatoria, ha señalado que las menores son fruto de una relación sentimental que mantuvo con su cuñada Verónica Michelle Guerra Saldaña, quien es hermana de su actual conviviente; precisa además, que las menores fueron concebidas dentro del tiempo de convivencia y que por ello es que las registró con su apellido, como sus menores hijas. (...) Conclusiones: de los actuados se advierte que el reconocimiento realizado por el trabajador a las menores, y los trámites para solicitar el pago de los conceptos de gastos de sepelio, invocando el Pacto colectivo suscrito entre la EPS y el sindicato, se encuentra dentro del marco legal; sin embargo, se habría tomado conocimiento extra documentario, que por versiones de algunos trabajadores, el señor GimberSinti Villacorta manifestaba no ser el padre de las menores, lo que generaría dudas respecto a las intenciones y fines de registrarlas a su nombre como hijas suyas, teniendo conocimiento que la EPS reconoce a todos sus trabajadores una bonificación por gastos de luto y sepelio por el fallecimiento de sus hijos, cónyuge y padres. Recomendaciones: (...) teniendo como premisa que existen indicios de una acción dolosa de parte del trabajador, y conllevaría

al inicio de un procedimiento de despido, por la comisión de una presunta falta grave, salvo mejor parecer." De acuerdo a lo expuesto en el documento emitido por la propia demandada, se puede apreciar que, el proceso de investigación realizado internamente por la empresa se originó por manifestaciones extra documentarias; es decir, por rumores de una supuesta falta.

DUODECIMO.- Asimismo, con fecha 15 de enero de 2016, la empresa emite la Carta N°003-2016-GG/OAL-EMAPACOP S.A. (folios 12, repetida folio 83), en la cual ponen en conocimiento del demandante que ha incurrido en falta grave, debiendo para ello presentar su descargo conforme a ley; estando ante tal situación, el demandante hace llegar a la empresa el respectivo descargo con fecha 21 de enero de 2016, aduciendo que: "(...) sus menores hijas fueron concebidas por su persona, y han sido reconocidas pública y legalmente, considerando que la forma y las circunstancias como fueron concebidas no es de incumbencia de terceros, por ende no pueden ser cuestionados por terceros y/o personas ajenas a su entorno familiar; de ser así estaría permitiendo una evidente y flagrante violación a su derecho a la intimidad(...)"; con cuyo descargo, la empresa emite la Carta N° 026-2016-GG-EMAPACOP S.A., de fecha 29 de enero de 2016 (folios 19 a 23, repetida folios 102 al 106), mediante la cual comunica al demandante el término de su relación laboral por haberse determinado la comisión de una falta grave como es "el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo e inobservancia del Reglamento Interno, que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral", conducta contemplada en los incisos a) y d) del artículo 25° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, al haberse acreditado que ha proporcionado información falsa a esta EPS, con la intención de obtener una ventaja. En ese mismo sentido, la falta grave imputada al demandante es desarrollada en el punto 3.1 acápite vii) de la citada carta de despido, en la cual se señala literalmente que: "En cuanto al extremo señalado que (...) las afirmaciones que su representada ha realizado al indicar que: tiene conocimiento sobre la no paternidad del recurrente respecto a mis hijas, afirmaciones repudiables, mediante el cual vienen atentando contra mi derecho constitucional (...); debemos señalar que dichas afirmaciones, fueron objeto de investigación por parte de esta EPS, la misma que al solicitar información al Hospital Amazónico de Yarinacocha, se ha obtenido como respuesta, el Oficio N° 150-2016-GRU-DIRESA-HAYA, de fecha 26 de enero de 2016 y el Informe N° 019-2016- 10 GRUDRSU-HA-UEI, de fecha 25 de enero de 2016, donde informan que según la Historia Clínica Neonatal y el Carnet de Control de Embarazo, la señora Verónica

Guerra Saldaña ha consignado como padre de las gemelas al señor Manuel Gómez Manrique; con lo que se acredita que el padre de las menores a las que usted ha señalado ser sus hijas biológicas, son falsas y acreditan el haber proporcionado ante la RENIEC una información falsa, igual que la proporcionada a esta EPS, lo cual si es reprochable al advertirse el quebrantamiento de la buena fe laboral". Por lo tanto, de acuerdo a lo fundamentado por la demandada en la carta de despido, se puede advertir que la imputación de la falta grave y que motivó el despido, fue básicamente la presunción de que el demandante ha proporcionado información falsa respecto a la concepción, nacimiento y posterior fallecimiento de sus menores hijas, ello a efectos de poder beneficiarse con un monto dinerario producto del subsidio por fallecimiento de un familiar, acordado por el sindicato y la empresa mediante Pacto Colectivo; sin embargo, también se puede advertir que la falta grave imputada al demandante y que fuera la causa del despido, se encuentra en plena investigación Fiscal; toda vez que, obra en autos (folios 132 a 138), la denuncia penal, de fecha 03 de febrero del 2016, por la presunta comisión del Delito Contra la Fe Pública - Falsedad Genérica, interpuesta contra el demandante por Emapacop S.A., (Caso N° 3006014505-2016-207-0), tramitado ante la Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, como Falsedad Ideológica; situación que permite colegir que, la demandada presentó su denuncia formal y consecuente inicio de la investigación con fecha posterior al despido; es decir, sin tener la certeza de que efectivamente la información vertida por el demandante fuera o no veraz; es decir, se le imputó al demandante una conducta que no se encontraba debidamente comprobada en el procedimiento de despido tal como lo exige la Ley.

DECIMO TERCERO.- Sin perjuicio de lo glosado precedentemente y estando a que el demandante tanto en el escrito de descargo, véase folios 13 al 18, así como en el escrito de demanda, ver folios 33 al 40, ha señalado la vulneración de sus derechos constitucionalmente protegidos como su intimidad personal , familiar y sobre la naturaleza de la filiación; así como la infracción del principio de tipicidad laboral; al respecto debemos señalar que el derecho a la intimidad personal y familiar se encuentra reconocido en el artículo 2° Inc. 7) de la Constitución; del mismo modo ha sido recogido en el artículo 12° de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia); en símil, en el artículo 17° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político (nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida

privada, su familia, su domicilio o su correspondencia) y en el artículo 11.2° de la Convención Americana de derechos Humanos o el Pacto de San José (nadie puede ser objeto de injerencia arbitraria o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia) 12; en ese orden normativo y siguiendo el derrotero trazado por el 12 STC N° 3485-2012-PA/TC 11 Tribunal Constitucional debemos señalar que el derecho a la intimidad ha sido definido como el poder jurídico de rechazar intromisiones en la vida íntima o familiar de las personas. La vida íntima o familiar, a su vez, ha sido definida, como aquel ámbito de la vida privada, donde la persona puede realizar los actos que crea conveniente para dedicarlos al recogimiento, por ser una zona alejada a los demás en que tiene un derecho a impedir intromisiones y queda vedada toda invasión alteradora del derecho individual a la reserva, la soledad o el aislamiento, para permitir el libre ejercicio de la persona moral que tiene todo hombre al margen y antes de lo social¹³; bajo ese razonamiento jurisprudencial, resulta claro de verificar que la demandada no se encontraba legalmente habilitada argüir sobre la presunta no paternidad del demandante o sobre si esta paternidad era natural o adoptiva, resultando una intrusión indebida en su vida familiar y personal; tanto más, que si las menores fueron debidamente inscritas en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil-RENIEC, teniendo como padre al accionante, conforme corre en autos.

DECIMO CUARTO.- Ahora referente a la naturaleza de la filiación, la misma se encuentra protegida por el artículo 6° de la Carta Fundamental, que nos señala la prohibición de toda mención sobre si la filiación es natural o adoptiva, esto con la finalidad de proteger al menor; entonces no tiene justificación legal ni constitucional que la demandada haya tomado como sustento para emitir la carta de despido, la afirmación del accionante de que si eran sus hijas biológicas o reconocidas legalmente (repetida en el punto séptimo del escrito de denuncia, y en tercer párrafo del punto tercero del escrito de contestación de demanda y señalada en el punto octavo del escrito de apelación), ver folios 134, 157 y 234; proceder que socava la protección del niño, entendida como el conjunto de medidas de amplio espectro que recaen sobre la persona humana, dotada de personalidad propia y potencial, que por razón de su edad o circunstancias particulares, requiere de la aplicación de medidas generales o especiales, que garanticen el logro de su potencialidad vital y la consolidación de las circunstancias mínimas para la construcción de su personalidad, a partir del conocimiento del otro y de la necesidad de alcanzar la realización propia¹⁴; además,

debilita la institución familiar, lo cual atenta contra lo dispuesto en el artículo 4° de la Constitución, según el cual la comunidad y el Estado protegen a la familia¹⁵; tanto más, que antes que la accionada le remitiera la Carta de Pre-aviso (15 enero 2016), los menores de los cuales se cuestiona su paternidad, fueron registradas ante la RENIEC, con fecha 27 de noviembre del 2015, conforme se advierte a folios 4 y 6, teniendo como padre a Gimber Romer Sinti Villacorta (demandante); documento público que no ha sido materia de cuestionamiento, como es verse en autos; por tanto, mantiene su validez jurídica para todos sus efectos; todo ello, sin hacer un análisis sobre efectos de las declaraciones de Verónica Michelle Guerra Saldaña (madre de las menores 13 STC N° 6712-2005-HC/TC. Fj. 39 14 STC N° 03247-2008-HC/TC. F.J. 4 AL 6 15 STC N° 09332-2006-AA/TC. F.J. 12 AL 14 12 fallecidas), por cuanto se encuentra en plena investigación Fiscal, quién al responder en qué momento el demandante tuvo conocimiento de su estado de gestación-pregunta 6, señaló: "que, eso fue el 25 de noviembre del año 2015, cuando yo ingresé al hospital Amazónico de Yarinacocha y luego de dar a luz a mis dos hijas, cuando todos me fueron a visitar allí hablé con él con Gimber y le dije que él era el padre de mis hijas para que se haga cargo(..)"; y porque motivos en tu ficha de control de embarazo así como en el formato de servicio de neonatología declaraste como el padre de tus hijas a Manuel Gómez Manrique-pregunta 7, dice: "Que, en mi primer control porque mi embarazo iba a generar un conflicto familiar me acompañó mi amigo Manuel y la obstetra me preguntó si él era el padre de mis hijas por lo que yo le dije que sí y ella finalmente es quien puso el nombre de mi amigo en condición de padre de mis hijas y la ficha de neonatología solo lo transcribieron los datos de mi control de gestante y no me preguntaron ni entrevistaron para preguntarme al respecto" y Manuel Germán Gómez Manrique, al responder la pregunta 9, expresa: " (...) pero una vez que ella salió me comentó que adentro en el consultorio le habían preguntado quién era el padre de sus bebés y ella me dijo que les había dicho que yo era, y en ese momento me dijo que la apoyará para que figure mi nombre como padre, para que sus hermanas no le hagan problemas, por lo que yo no le dije nada, además estaba tranquilo porque no me hicieron firmar ni me preguntaron nada", ver folios 197 al 200 y 202 al 204, respectivamente. En ese orden de sucesos, se tiene que en la Audiencia de Vista de la Causa-Colegiado, de fecha 11 de julio del año en curso, el Abogado de la demandada ha presentado documentos relacionados a declaraciones y conversaciones realizadas por el demandante y otras personas (que no son parte del proceso), las mismas que no enervan las conclusiones

arribadas por este Colegiado sobre el despido fraudulento materia de análisis, estando a las consideraciones glosadas precedentemente; tanto más, que como ya se tiene dicho se encuentra en giro una investigación Fiscal.

DECIMO QUINTO.- Respecto a la infracción del principio de tipicidad laboral; entendida esta como el derecho a la comunicación previa y detallada de la infracción administrativa, el mismo que se encuentra vinculado con el derecho de defensa; en tanto se cuestiona que la imputación realizada se trata de un hecho falso, inexistente e imaginario y se atribuye una falta no prevista como tal; en este caso debemos tener en cuenta que el derecho relativo a la notificación de los hechos y de la conducta jurídica que se imputa al administrado en el procedimiento administrativo sancionador es una reproducción, en sede administrativa del derecho a la comunicación previa y detallada al inculpado de la acusación formulada, contenido en el artículo 8° b) de la Convención Americana de Derechos Humanos y en los artículos 9° Inc. 2) y en el artículo 14 Inc. 3) a) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; además, de una concreción del derecho a no ser privado de defensa en ninguna etapa del proceso contenido en el artículo 139° Inc. 14) de la Constitución Política. Y es que uno de los requisitos básicos para el ejercicio del derecho de defensa en cualquier proceso lo constituye el conocimiento previo, claro y detallado de los hechos en los cuales se funda la imputación, de la calificación jurídica otorgada a estos hechos y de las 13 pruebas en las cuales se basa la vinculación del imputado con dichos hechos; es así, en el caso del procedimiento administrativo sancionador, de acuerdo al artículo 235°.3 de la Ley N° 27444, dicha comunicación debe efectuarse en el momento del inicio del procedimiento sancionador, con el objeto de que el administrado pueda formular sus descargos; en el caso de autos, al momento de emitir la comunicación de pre-aviso o comunicación de cargos, en ningún momento se aprecia de los considerandos de la Carta N° 008-2016-GG-EMPACOPSA

(folio 12, repetida folio 83), cuál es la conducta antijurídica desplegada por el demandante que califica como falta grave laboral y el sustento probatorio; en efecto, en la parte sustantiva del citado documento se expresa: " (...) se tiene conocimiento que usted no es el padre de las menores, lo cual constituiría un acto que contraviene a la buena fe laboral, así como proporcionar información falsa a esta EPS con la intención de obtener una ventaja, reflejado en el cobro de una bonificación por gastos de sepelio por el deceso de cada una de sus niñas registradas como sus hijas (...)" ; de lo que se advierte que la imputación de los cargos se basó únicamente en el hecho de

tener conocimiento que no sería el padre de las menores, sin encontrarse respaldadas con ningún elemento de probanza primigenio, que permitiera sobre dicha base efectuar una idónea defensa; por tanto, se han vulnerado derechos constitucionales que deben ser enmendados.

DECIMO SEXTO.- Asimismo, se advierte a folios 145 a 152, la existencia del proceso laboral recaído en el expediente N° 181-2016-0-24202-JR-LA-02, seguido entre las mismas partes del caso que nos ocupa, sobre pago de beneficios sociales; por lo que revisado el Sistema Integrado Judicial (SIJ), se tiene que en el citado proceso se ha emitido la sentencia N° 039-2016-2°JTU, de fecha 12 de mayo del 2016, donde se declara fundada la demanda de desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales; además, se ordena que la demandada (EMAPACOP S.A) cumpla con reconocerle al actor (GimberRomerSinti Villacorta) la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral, a plazo indeterminado, durante el periodo comprendido entre el 18 de julio de 2006 y el 30 de setiembre del 2010; y en la sentencia recaída en el presente caso que es materia de apelación, también se declaró fundada la demanda de desnaturalización de contratos y se ordena que la demandada cumpla con reconocerle al actor la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral, a plazo indeterminado, durante el periodo comprendido entre el 18 de junio de 2006 y el 29 de enero de 2016; esto es, se pronuncia sobre un periodo que fue materia de decisión final en otro proceso judicial; debiendo revocarse en dicho extremo y reformándose establecer que el periodo sobre desnaturalización comprende desde el 01 de octubre del 2010 al 29 enero del 2016; por lo que cabe exhortar al Juez de primer grado para que cumpla acuciosamente sus funciones y evitar la emisión de resoluciones que se sobrepongan o colisionen entre sí.

DECIMO SEPTIMO.- Entonces, conforme a los hechos acreditados en el presente proceso, se tiene que el acto lesivo del derecho del demandante, se encuadra en un despido fraudulento, ya que a través de esta modalidad de despido, se pretende aparentar que, existe una causa justa de despido, un motivo legalmente tipificado, que justifique el despido del trabajador, pero realmente no existe, por ende deviene en un acto lesivo del derecho constitucional al trabajo. Por tales razones, se concluye que, al imputarse al trabajador hechos notoriamente improbados o que trasuntan por la mirada inquisitoria de la moral social que pretende imponer formas correctas de actuar, se ha configurado el acto lesivo de su derecho al trabajo; configurándose de esa manera el

despido fraudulento al que fue sometido. Delimitado lo anterior, este Superior Colegiado estima que, en el presente caso, se ha presentado la causal de despido fraudulento al que fue sometido el actor, tal y como ha concluido el Juez de primer grado en la sentencia de mérito; por tales razones, la resolución final debe ser confirmada en el extremo indicado, de acuerdo a lo establecido por este Superior Colegiado.

POR ESTOS FUNDAMENTOS EXPUESTOS, con las facultades conferidas por el Literal a) del artículo 4.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, este Colegiado

RESUELVE:

1. **CONFIRMAR** la Sentencia N° 031-2016-2°JTU (Resolución N° 04), de fecha tres de mayo de 2016, obrante a folios 211 a 225, en el extremo, que declara **FUNDADA** la demanda de Desnaturalización de Contratos y Reposición interpuesta, por GimberRomerSinti Villacorta, contra EMAPACOP S.A, por consiguiente, **ORDENA** que la demandada cumpla con reconocerle al actor la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral, a plazo indeterminado, durante el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2010 al 29 de enero de 2016; y asimismo, dada la determinación de un despido fraudulento en el presente caso, cumpla con reponerlo en el mismo puesto y cargo del que fue despedido el día 29 de enero de 2016, fijándole la misma remuneración percibida hasta aquella fecha, con los mismos beneficios propios de un trabajador permanente o sujeto a un contrato a plazo indeterminado.
2. **REVOCAR** la citada sentencia sólo en el extremo que declara fundada la demanda de desnaturalización de contratos; y, en consecuencia la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, correspondiente al periodo comprendido entre el 18 de junio de 2006 al 30 de setiembre de 2010.
3. **EXHORTAR** al Juez de primer grado para que cumpla acuciosamente sus funciones, estando a las razones expuestas en el décimo sexto considerando.
4. **DISPONER**, la devolución de los precedidos al juzgado de origen; notificándose. S.s. Bermeo Turchi (Presidente) Medina Navarro Arce Córdova.

ANEXO 5 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO : la calidad de la sentencias de primera y segunda instancia, sobre reposición laboral por despido fraudulento expediente N° 00105-2016-0-2402-JP-LA02, perteneciente al Juzgado Laboral. del Distrito Judicial de Ucayali 2018.

TIPO: CUALITATIVO O BÁSICO NIVEL: NO EXPERIMENTADO

AUTOR(A): CLAUDIA I RAMOS DEL AGUILA FECHA: OCTUBRE 2019

Problemática	Objetivo	Justificación	Formulación de hipótesis	Categorías	Operacionalización de categorías		Métodos
					Indicadores	Índices	
<p>En la actualidad la sociedad busca a través del Estado, que el órgano Jurisdiccional, garantice la dignidad, la libertad, la igualdad de las personas y evite el abuso de derecho de parte del poder económico, poder político y otros intereses antisociales; cautelando en forma oportuna y eficaz.</p> <p>En la democracia de un Estado de Derecho, es importante la relación de la administración de justicia con la ciudadanía; la administración de justicia se debe entender como Un servicio público, por ello, el ciudadano exige del Estado, que la respuesta de la justicia sea cual las de un servicio público: rápido,</p>	<p>Objetivo General: Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre Proceso Laboral de REPOSICION LABORAL POR DESPIDO FRAUDULENTO según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N 001052016-64-2402-JP-LA-02, perteneciente al Juzgado Laboral. Del Distrito Judicial de Ucayali 2018.</p> <p>Objetivo Especifico: A: Respecto de la sentencia de primera instancia: . Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. . Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho. . Determinar la calidad de la parte resolutive de</p>	<p>La presente sentencia nace de la observación del fenómeno jurídico a nivel del Distrito Judicial de Ucayali. Si bien es un servicio que otorga el Estado, sin embargo, sus miembros están acusados por la población civil de corrupción que comprende a todos los géneros que laboran en dicho sector.</p> <p>La corrupción se manifiesta de muchas formas, mediante retardos irrazonables, resoluciones</p>	<p>No viene porque es cualitativo</p>	<p>Vendría hacer la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre: REPOSICION LABORAL POR DESPIDO FRAUDULENTO N 00105-2016-64-2402-JPLA-02 perteneciente al Juzgado Laboral. Del Distrito Judicial de Ucayali 2016.</p>	<p>Sentencia de Primera Instancia.</p>	<p>1. Objeto de las partes. 2. Congruencias con la pretensión del demandante. 3. Pretensión de la pretensión del demandado. 4. Explicita los puntos controvertidos 5. Evidencias de claridad.</p>	<p>Universo o población Expediente N° N 001052016-64-2402-JPLA-02, perteneciente al Juzgado Laboral. Del Distrito Judicial de Ucayali 2018</p>
					<p>Parte Expositiva</p>	<p>1. La norma fue seleccionada de acuerdo al hecho. 2. Hay razones que orientan interpretar las normas aplicables. 3. Las razones que orientan la conexión de los hechos Fundamentales.</p>	
<p>ficaz, jurídico y sobre todo que cumple su finalidad, que sea instrumento de participación ciudadano que busca su libertad y la igualdad en justicia.</p> <p>La crítica al Poder Judicial como un órgano del Estado y a los jueces como operadores directos son cuestionados directamente por la población, por la sociedad civil, evidenciándose en varias encuestas de opinión; es decir, una deslegitimación, descontento, protestas y seberas críticas especialmente las decisiones judiciales. Se les atribuye cuestiones de corrupción masificada o generalizada de los magistrados, también se critica la forma de elegir y nombrar o designar a los jueces supernumerarios.</p>	<p>la sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.</p> <p>B: Respecto de la sentencia de segunda instancia: . Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. . Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho. . Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.</p>	<p>incoherentes, falta de respeto a los derechos fundamentales , distorsión del aspecto fáctico, desobediencia a los principios generales o especiales del derecho.</p>			<p>Parte Considerativa</p>	<p>4. Existen razones para aplicar la norma citada. Evidencia claridad. 1. Evidencia lo que decide u ordena. 2. Es clara lo que decide y ordena. 3. Se evidencia a quien le corresponde cumplir. 4. A corresponde el pago de costas y costos. 5. Evidencia Orden.</p>	<p>Ucayali 2016.</p>
					<p>Parte Resolutive</p>	<p>1. Objeto de las partes. 2. Congruencia con la pretensión del demandante. 3. Pretensión de la pretensión del demandado. 4. Explicita los puntos controvertidos 5. Evidencias de calidad.</p> <p>La norma fue seleccionada de acuerdo al hecho. Hay razones que orientan interpretar las normas. 3. Las razones que orientan la conexión de los hechos Fundamentales. 4. Existen razones para</p>	<p>Tipo de investigación Cualitativo</p>
						<p>aplicar la norma citada. 5. Evidencias claridad.</p>	
Especifico	Especifico		HHipótesis específicos			<p>La norma fue seleccionada</p>	<p>Nivel No experimental</p>