

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE
HOSTILIDAD; EXPEDIENTE N° 00773-2013-0-1602-JR-
LA-01; DISTRITO JUDICIAL LA LIBERTAD –
TRUJILLO. 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

CARBAJAL PECHE, JORGE

ORCID: 0000-0002-4489-8508

ASESORA

MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

TRUJILLO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Carbajal Peche, Jorge

ORCID: 0000-0002-4489-8508

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Trujillo, Perú

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo, Perú

JURADO

Barrantes Prado, Eliter Leonel

ORCID: 0000-0002-9814-7451

Espinoza Callán, Edilberto Clinio

ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus, Carlos Hernán

ORCID: 0000-0001-7934-5068

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO, ELITER LEONEL
Presidente

Dr. ESPINOZA CALLÁN, EDILBERTO CLINIO
Miembro

Mgr. ROMERO GRAUS, CARLOS HERNÁN
Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por darme las fuerzas necesarias en toda mi etapa profesional, por guiarme por el camino del bien.

Carbajal Peche, Jorge

DEDICATORIA

**A mi madre Esperanza Peche
Mestanza**

Porque siempre estuvo presente,
incentivándome durante toda mi etapa
profesional, por la paciencia y
entendimiento, y el afecto que me
ofreció.

Carbajal Peche, Jorge

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01; Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2020?; El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias 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. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, cese de actos de hostilidad, motivación y sentencia.

ABSTRACT

This present research had the following question: What is the quality of judgments about first and second instance about cessation of acts of hostility to normative, doctrinal and jurisprudential parameters the expedition N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01, Judicial District of La Libertad – Trujillo in 2020? aiming to determine the quality of the judgments in the study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, transversal and retrospective design. The analysis unit was a judicial expedient selected by a convenience method in order to collect datum about including the discussion and observation, and a checklist validated by expert judgments. The results shown that the quality of expositive, considerate and operative part of both sentences were of rank: very high. In conclusion, the quality of judgments of the first and second instance had a very high standard respectively.

Key words: quality, cessation of acts of hostility, motivation and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.4. Justificación de la investigación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas.....	8
2.2.1. Sustantivas	8
2.2.1.1. El contrato de trabajo.....	8
2.2.1.1.1. Concepto	8
2.2.1.1.2. Elementos del contrato de trabajo.....	8
2.2.1.1.2.1. Elementos generales	8
2.2.1.1.2.2. Elementos esenciales	8
2.2.1.1.2.2.1. La remuneración	9
2.2.1.1.2.2.2. La subordinación.....	9
2.2.1.1.3. Los sujetos del contrato de trabajo	10
2.2.1.1.3.1. El trabajador.....	10

2.2.1.1.3.2. Empleador.....	10
2.2.1.2. El cese de actos de hostilidad dentro del entorno laboral	10
2.2.1.2.1. La hostilidad laboral	10
2.2.1.2.2. La acción contra la hostilidad laboral	11
2.2.1.2.3. Clases de procedimientos por hostilidad	12
2.2.2. Procesales.....	13
2.2.2.1. El proceso abreviado laboral	13
2.2.2.1.1. Concepto	13
2.2.2.1.2. Principios aplicables	13
2.2.2.1.2.1. Principio de inmediación	13
2.2.2.1.2.2. Principio de oralidad.....	14
2.2.2.1.2.3. Principio de concentración.....	14
2.2.2.1.2.4. Principio de celeridad	14
2.2.2.1.3. La audiencia.....	15
2.2.2.1.4. Los puntos controvertidos.....	15
2.2.2.2. La prueba.....	15
2.2.2.2.1. Concepto	15
2.2.2.2.2. El objeto de la prueba	16
2.2.2.2.3. La carga de la prueba en materia laboral	16
2.2.2.2.4. Clases de prueba	17
2.2.2.2.4.1. Declaración de parte	17
2.2.2.2.4.2. Documentales.....	17
2.2.2.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas.....	17
2.2.2.3. La sentencia	18
2.2.2.3.1. Concepto	18
2.2.2.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral	19
2.2.2.3.3. La motivación en la sentencia.....	19
2.2.2.3.3.1. Concepto de motivación	19
2.2.2.3.3.2. La motivación en el marco constitucional y legal	20
2.2.2.3.3.3. Principio de motivación	20
2.2.2.3.3.4. Importancia de la motivación	21

2.2.2.3.3.5. El principio de congruencia en la sentencia.....	21
2.2.2.3.4. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia en las sentencias.....	21
2.2.2.3.4.1. La claridad de la sentencia.....	21
2.2.2.3.4.2. La sana crítica de la sentencia.....	22
2.2.2.3.4.3. Las máximas de la experiencia de la sentencia.....	22
2.2.2.4. Medios impugnatorios	23
2.2.2.4.1. Concepto	23
2.2.2.4.2. El recurso de apelación	23
2.2.2.4.3. Medios impugnatorios empleado en el caso de estudio.....	24
2.4. MARCO CONCEPTUAL	25
III. HIPÓTESIS	26
IV. METODOLOGÍA	27
4.1. Tipo y nivel de investigación	27
4.2. Diseño de investigación	29
4.3. Unidad de análisis	29
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	30
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	32
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	33
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	35
4.8. Principios éticos.....	36
V. RESULTADOS	37
5.1. Resultados.....	37
5.2. Análisis de los resultados.....	41
VI. CONCLUSIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS.....	51
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01	52
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	69
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	80

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	90
Anexo 5. Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia	101
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio	150
Anexo 7. Cronograma de actividades	151
Anexo 8. Presupuesto.....	152

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Especializado de Trabajo - Trujillo.....	37
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral – Distrito Judicial de La Libertad.....	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente trabajo está referido a la revisión de un proceso de tipo laboral, perteneciente al *Distrito judicial de La Libertad*, el que se usó conforme al requerimiento de la línea de investigación universitaria, donde se hizo el estudio, para el cual se comenzó con la presentación de aspectos varios del ámbito judicial peruano:

En el periodo 2019, se pretendió dar una refundación a todos los cimientos del apartado de justicia, con el proyecto de ley sobre la junta nacional de justicia, marco normativo del primer resultado del referéndum realizado en octubre del 2018, donde se aprobó con 78 votos a favor, 16 en contra y cero abstenciones dicho cambio, esta junta nacional de justicia se encargaría del nombramiento y selección, sanción, destitución y ratificación de los señores jueces y fiscales de toda la república, asimismo, la innovación que se pretendía dar es la priorización de la meritocracia de los magistrados, independientemente de la diferencia de género, que los jueces y fiscales sean evaluados según sus méritos académicos, sea varón o mujer la persona aspirante a la judicatura, diferentes organismos públicos y privados se pronunciaron al respecto y expresaron opiniones disimiles, por un sector opinó que la junta nacional de justicia, para evaluar a los jueces y fiscales, tendría que tener los méritos académicos del postulante, otro sector, consideró que se debe reevaluar la ratificación teniendo la cuota de genero como factor de vital importancia. (Campos, 2019).

Para Prado (2018) el país es democrático, tiene un sistema de justicia independiente, autónomo, y que siempre se encontrará a la altura de las circunstancias de su función, que es hacer justicia, la administración es aplicada a todos los ciudadanos por igual, utilizando las únicas herramientas de los jueces: la ley y la Constitución, los medios de comunicación son responsables de crear en la sociedad una inseguridad sobre el sistema judicial, sosteniendo que el Poder Judicial hace política, que se politizan los

casos, siendo esas afirmaciones falsas, se encuentran fuera de la realidad concreta que representa el trabajo diario que realiza la institución judicial.

La corrupción es endémica y las instituciones están capturadas por grupos privilegiados, la más grande responsabilidad que tiene el ordenamiento jurisdiccional es que no puede combatir la corrupción dentro de los órganos que imparten la justicia, la corrupción en el país es endémica y las instituciones están capturadas por diferentes grupos que son privilegiados. De acuerdo con el reporte proporcionado por el Latinobarómetro, el grado de satisfacción de todos los peruanos con la democracia es del 16%. Donde el 80% de ellos considera que se gobierna para unos pocos y pequeños grupos poderosos. Por ello, no es muy sorprendente la baja o poca confianza que tienen los mismos en el Poder Judicial (18%), Gobierno (18%), Congreso (13%) y partidos (11%). (Villegas, 2018)

La justicia no goza de un buen prestigio, la población exige que se mejore la administración de justicia, estas exigencias la realizan en diferentes medios de comunicación, como es prensa escrita, radial, televisiva, etc., uno de estos problemas es, de no se cumplen con los plazos procesales y como respuesta a esto los operadores de justicia mencionan que debido a la carga procesal, lo cierto es que nuestro sistema de justicia, no tiene la tecnología suficiente para que se realice de manera más rápida las actuaciones procesales es decir es sistema económico no permite contratar profesionales más capacitados. Una de las más grandes responsabilidades que tiene nuestro ordenamiento jurisdiccional es que no puede combatir la corrupción dentro de los órganos que imparten la justicia, por el hecho que son los mismos jueces y fiscales los que se dejan sobornar a cambio de una sentencia favorable, esto causa un total aniego profundo en comportamiento judicial, por lo que produce un fatal reproche por parte de la sociedad que está cansada de tantos abusos, y que solo la justicia de sea párala gente que ostenta una buena posición económica y a nunca a favor de las personas de bajos recursos económicos. (Cavero, 2016)

Revisados estos aspectos y el expediente seleccionado se elaboró el siguiente planteamiento:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01; Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2020?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01; Distrito judicial de la Libertad – Trujillo. 2020

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

El trabajo elaborado se justifica, porque el principal referente para su elaboración fue la detección de situaciones que comprometen la función judicial, dejando entender

que ese es el contexto en el cual se administra justicia, dejando claro que el presente trabajo tiene como base un caso real judicializado que prácticamente representa una evidencia empírica de los muchos que se documentan y existen en el ámbito judicial, está centrado en la revisión de las sentencias y para los efectos de comprender el contenido del proceso y las sentencias se elaboró una base teórica, lo cual es importante para examinar el proceso y el objeto de estudio – representado por las sentencias existentes en el proceso examinado.

Los resultados son importantes, ya que representan la organización de datos tomados de la sentencia, en el cual se detectó la aplicación del derecho tanto procesal como sustantivo, valorando los hechos registrados en los medios probatorios para concluir en una decisión.

Finalmente, puede acotarse que la interacción con el proceso documentado fue una experiencia que facilitó la aprehensión de conocimientos de una fuente directa como es el expediente judicial.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones en línea

Almestar (2016) presentó en Piura, la tesis titulada “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración al derecho de trabajo, en el expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2016*”. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración al derecho de trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente en mención, en la parte metodológica se trató de un estudio de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos, se concluyó que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Acha (2016) en Piura, presentó la investigación titulada “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente N° 03165-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura - Piura. 2016*”. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado y consiguiente reposición de empleo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente en mención, en la parte metodológica se trató de un estudio de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia

utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos, se concluyó que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Castro (2016) en Chiclayo, presentó una investigación titulada: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios, en el expediente N° 01780-2012-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo.2016”*, En su investigación se sustentó sobre un expediente concluido de tipo laboral sobre indemnización por daños y perjuicios según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. En dicho estudio los resultados revelaron que: en primera instancia y en segunda se alcanzó el rango solo de alta en sus tres variables de estudio, incumpliendo algunos de los parámetros evaluativos, de esta forma concluyéndose que el rango alcanzado de ambos dictámenes fue de muy alta respectivamente.

2.1.2. Investigaciones libres

A. (2017) presentó la investigación preparatoria – explicativa titulada: *“La indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba – Casación Laboral N° 7095-2014-Lima”*; donde las conclusiones fueron: a) se corroboró que en todo tipo de contrato se debe respetar las normas comunes de buena fe entre el trabajador y el empleador, b) la indemnización por el concepto de todos los beneficios del trabajador le pertenece, siempre y cuando haya superado el periodo de prueba que la ley establece en el derecho laboral, c) las utilidades se encuentran incluidas dentro de los beneficios laborales que le pertenece al trabajador, teniendo en cuenta que una vez superado el periodo de prueba por parte del trabajador le corresponde dichas utilidades y demás beneficios ante un posible despido arbitrario, o cualquier tipo de despido solo por causas establecidas en la ley, d) es necesario que

por parte del empleador brinde una contratación optima al trabajador, y este a su vez cumpla con las cualidades técnicas profesionales para el ejercicio de sus funciones dentro del ámbito laboral.

Zegarra (2017) presentó la investigación preparatoria – explicativa titulado: “*Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios*”; donde al finalizar la investigación se formuló conclusiones que determinan lo siguiente: a) que al ocasionarle un despido nulo al trabajador es jurídicamente valido otorgarle un pago por una indemnización de los daños y perjuicios y sus remuneraciones que fueron devengadas, b) un despido nulo da lugar al pago de un concepto remunerativo, pues la causa está prohibida ante la ley del derecho laboral, pues no se cumple con la debida valoración del trabajador en su puesto de trabajo, c) el tribunal constitucional no ordena un pago por despido nulo y ser indemnizarlo el trabajador por un daño sin que se compruebe de forma fehaciente la causal del despido, por lo cual el derecho ue tiene el trabajador a todos sus beneficios y demás remuneraciones por su record laboral dependerá de los medios que valore cada juzgado conforme al derecho de defensa entre ambas partes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Sustantivas

2.2.1.1. El contrato de trabajo

2.2.1.1.1. Concepto

Es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución. (Neves, 2007)

2.2.1.1.2. Elementos del contrato de trabajo

2.2.1.1.2.1. Elementos generales

Los elementos generales se constituyen en la existencia de una labor por parte de una persona natural a otra de tipo igualmente natural o jurídica, en la formulación de un contrato sea su naturaleza tiene que entablar dicho elemento conforme a la aplicación de lo normado, desde la aplicación personal de servicio que brinda el trabajador. (Arévalo, J., 2016)

Son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contratos cualquiera sea su naturaleza: estos son el vínculo, el objeto y la forma en el contrato formulado. (Neves, 2007)

2.2.1.1.2.2. Elementos esenciales

Son aquellos indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal, permitiendo diferenciarlo de contratos de distinta naturaleza. La doctrina admite mayoritariamente que estos elementos son: la prestación del servicio, la subordinación y la remuneración. (Blancas, 2001)

En el ordenamiento jurídico laboral los elementos esenciales, son primordiales porque generan una relación de naturaleza laboral específica, por lo que, si faltara algunos de ellos como, la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación, se estaría ante una relación de naturaleza distinta a la laboral, pero, por otro lado, la sola existencia de estas tres figuras presume una clara existencia de un vínculo laboral que contiene un carácter indefinido. (Arévalo, J., 2016)

2.2.1.1.2.2.1. La remuneración

Es el principal derecho del trabajador, que surge por la relación laboral, teniendo como motivo primordial la actividad que realiza el trabajador bajo las órdenes del empleador, tiene carácter contraprestativo como retribución al trabajo que fue desarrollado, agregado a ello cierto periodo de inactividad por parte del trabajador como en sus vacaciones, o licencias debidamente acreditadas, o asuntos sindicales, los cuales meritan un pago respectivo por parte del empleador en función a lo normado en la ley. (Neves, 2007)

La remuneración, también llamado salario es todo pago en dinero o excepcionalmente es especie que percibe al trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. (Arévalo, J., 2016)

2.2.1.1.2.2.2. La subordinación

La subordinación permite al empleador ejercer el poder de dirección, por el cual está facultado para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, tal es así, que puede modificar la forma como se realizan las labores, pero sin incurrir en una actitud que constituya abuso del derecho. (Neves, 2007)

Actitud que tiene el empleador para impartirle ordenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo ello dirigido a lograr el objetivo misional trazado. (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016)

2.2.1.1.3. Los sujetos del contrato de trabajo

2.2.1.1.3.1.El trabajador

Es la persona natural que va a realizar la prestación de servicios de manera subordinada y pondrá a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. (Blancas, 2001)

Es toda persona física que presta un servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo, que son retribuidos mediante un pago, encontrándose subordinado a las órdenes del empleador para la debida eficacia de la labor que fue contratado. (Neves, 2007)

2.2.1.1.3.2. El empleador

Es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. (Congreso de la Republica, 2006)

Es toda persona física o moral a quien es prestado un servicio subordinado. De manera que, mientras el trabajador debe ser una persona natural, una persona física, el empleador puede ser tanto una persona física, natural, como una persona jurídica, una compañía por acciones, o un sindicato de trabajadores. (Blancas, 2001)

2.2.1.2. El cese de actos de hostilidad dentro del entorno laboral

2.2.1.3.1. La hostilidad laboral

Se manifiesta de múltiples maneras, y todas ellas deben ser denunciadas. De hecho, si reconoces que estás siendo acosado en tu ambiente laboral, puedes demandar a la empresa en la que trabajas y obtener un cese por hostilidad o anular tu contrato de trabajo y recibir una indemnización. Aquí te informamos qué se considera hostilidad

laboral y qué puedes hacer al respecto. (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016)

Los actos de hostilidad son prácticas que causan perjuicio al trabajador y que afectan gravemente a relación laboral dificultando su normal desarrollo. Si bien suelen tener como objetivo subalterno la renuncia del trabajador, incluso en aquellos casos en que no fuera la finalidad última del empleador, será suficiente para que se produzca el acto de hostilidad que el mismo perjudique sobremanera al trabajador, determinando que éste decida extinguir la relación laboral. (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016)

Calificar como acto de hostilidad la falta o incumplimiento del empleador, significa atribuirle una connotación de molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque, acepciones todas ellas sinónimas, que revelan el propósito del empleador de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador. En el acto de hostilidad hay más que un incumplimiento: la voluntad de lograr indirectamente, lo que no es posible hacer directamente. (Blancas, 2001)

2.2.1.3.2. La acción contra la hostilidad laboral

El trabajador debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad de manera concreta, otorgándole un plazo no menor de 6 días naturales, a fin de que el empleador efectúe su descargo o enmiende su conducta según corresponda. Si el trabajador continúa siendo hostilizado por su empleador, luego de vencido el plazo de 6 días, el trabajador deberá ante esta situación, interponer una demanda en la vía judicial, pudiendo optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad, o la terminación del contrato, en cuyo caso se demandará el pago de una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Finalmente, los actos de hostilidad son considerados como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por lo de incurrir en el

mencionado acto, el empleador está pasible de ser sancionado con la multa correspondiente. (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016)

2.2.1.3.3. Clases de procedimientos por hostilidad

Ante los actos de hostilidad se debe proceder de la siguiente forma: a) denunciar ante tu empleador, presenta tu queja al área de Recursos Humanos de la empresa en la que laboras y solicita el cese del hostigamiento a tu empleador. Los empleadores están obligados a responderte y a tener un procedimiento especial para las denuncias de hostigamiento, así como tienen la obligación de capacitar a sus trabajadores, b) denunciar ante la SUNAFIL, Si sientes que la denuncia ante la empresa en la que trabajas no tendrá el efecto esperado, puedes realizar la misma gratuitamente ante la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuyas oficinas se encuentran en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Tu denuncia será completamente anónima, y los empleadores no podrán negarse a ser investigados, y c) Denunciar ante el Poder Judicial, si agotaste los otros dos medios, puedes recurrir al Poder Judicial, el cual evaluará el caso y dará medidas para el cese de la hostilidad o, en caso de que decidas dejar el trabajo, iniciará los trámites necesarios para que recibas una indemnización por despido arbitrario. (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016)

2.2.2. Procesales

2.2.2.1. El proceso abreviado laboral

2.2.2.1.1. Concepto

El carácter ordinario se da en razón de los fundamentos jurídicos materiales de la pretensión planteada, es decir, el proceso es ordinario porque fluye en su estructura básica, en atención a la naturaleza de la pretensión incoada. (Avalos, 2011).

Anacleto (2012) señala como un proceso por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia.

Mecanismo específico que permite al trabajador solicitante, la reposición en su puesto de trabajo, este proceso puede ser iniciado ante el juez especializado de trabajo o el juez de paz letrado laboral, todo caso se verá el criterio correspondiente en forma material y cuantitativa de cada letrado, constituye también las atribuciones relativas a la libertad sindical, para que el juez en lo laboral ejerza el derecho y el debido cumplimiento de las pretensiones solicitadas sea de forma principal como las accesorias de forma sustantiva según el conflicto de interés específico. (Neves, 2007)

2.2.2.1.2. Principios aplicables

2.2.2.1.2.1. Principio de inmediación

El principio de inmediación como rector, y se le atribuye al juzgador la calidad de director del proceso teniendo libertad para valorar las pruebas e indicios y la facultad de preciar el comportamiento procesal de los aportes. (Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01).

Vinatea y Toyama (2012) señalan que la principal muestra de eficacia de este principio, en el contenido de la NLPT es que se ha señalado que este debe regir la ejecución de las audiencias laborales en el nuevo proceso.

2.2.2.1.2.2. Principio de oralidad

Se entiende por oralidad el predominio de lo hablado sobre lo escrito, más no su exclusividad, siendo su principal manifestación durante la audiencia, en la que se propicia una relación directa entre el juez, las pruebas testigos y peritos y con las partes, la oralidad significa inmediación, concentración, publicidad. (Castillo, 2010).

Vinatea y Toyama (2012) sostienen que este principio se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral sobre él se asientan y fundamenta los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, es así que el juez toma el rol protagónico ya no se centra como un espectador sino como el director del proceso.

2.2.2.1.2.3. Principio de concentración

Vinatea y Toyama (2012) precisan que este principio se orienta a garantizar la finalidad del nuevo proceso. Que sea la misma persona quien conozca las pretensiones los hechos, su fundamentación, y su demostración, todo ello en la menor cantidad de actos posibles a fin de que con garantía del proceso de inmediación, el juez que apreciado toda la actividad sea quien decida sobre la causa.

2.2.2.1.2.4. Principio de celeridad

Es el principio mediante el cual se reduce el tiempo de resolución de conflicto, esto, alude a un proceso estructura en plazos, es decir, con momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos. (Priori, 2011).

2.2.2.1.3. La audiencia

La Audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución.

(Hinostroza, 2004)

Está encaminado directamente por el Juez como persona jurídica capaz de resolver un conflicto de interés, bajo legitimación de nulidad. Es realizada en el local del juzgado y el Juez antes de iniciar con la audiencia, toma juramento a cada uno de los convocados o promesa de decir la verdad, la fecha de la audiencia es inaplazable e impostergable, salvo caso previsto de fuerza mayor y debidamente comprobado con medios de prueba. (Neves, 2007)

2.2.2.1.4. Los puntos controvertidos

Los puntos controvertidos son propuestos porque sirven para la distinción entre hechos sustanciales y hechos accesorios teniendo una radical relevancia en tanto que se va a determinar los hechos materia de prueba; ya que la discusión en el proceso no puede versar sobre aspectos accesorios sino sobre los puntos sustanciales que sustentan la pretensión. (Neves, 2007)

Los puntos controvertidos son los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal planteada en la demanda, y que serán discutidos en el proceso para su debida afirmación. (Hinostroza, 2004)

2.2.2.2. La prueba

2.2.2.2.1. Concepto

Es el instrumento por el cual se busca lograr la convicción del juez sobre los hechos afirmados por las partes, es decir, está dirigida a demostrar la verdad o falsedad de los hechos alegados por las partes y así poder crear convicción en el juez para que resuelva el litigio. (Díaz y Benavides, 2016)

Es un instrumento a través del cual se ambiciona revelar y producir palmaria la certeza o el engaño de un hecho. Generalmente en el proceso el concepto de prueba viene a identificarse con los medios hábiles para hacer constar en su curso la realidad o veracidad de unas alegaciones, de tal modo que se produce una identificación entre el concepto genérico y el medio o medios empleados a tal fin. (Hinostroza, 1998)

La prueba busca la demostración de los hechos propuestos por las partes en el proceso. Es la materialización o comprobación de la existencia de un acto que llega a conocimiento del juez y que de esta manera contraste lo afirmado por los sujetos procesales para en su caso, darle o no la razón en su decisión. (Rioja, 2017)

2.2.2.2. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba es el hecho que debe verificarse y sobre el cual el juez emite un pronunciamiento. Es demostrar la verdad de los hechos propuestos por las partes al momento de interponer la demanda (por parte del demandante) y al momento de contestar la misma (por parte del demandado). (Rioja, 2017)

Sobre el objeto de la prueba, se puede sustentar que es el que permite constituir los preceptos jurídicos y los hechos, dado que el Juez tiene la misión de subsumir supuestos de hecho, con el objeto de afirmar o negar la procedencia de dichos supuestos fácticos (Blancas, 2006)

El objeto de la prueba es todo aquello que puede ser probado, es decir sobre el cual puede o debe recaer la prueba, esto lo constituye en general los hechos es decir todo aquello que puede ser percibido por los sentidos. (Blancas, 2006)

2.2.2.2.3. La carga de la prueba en materia laboral

La carga de la prueba se proporciona al Juez los elementos necesarios y convincentes para emitir la sentencia. Lo que conlleva a que el demandante debe acreditar los hechos expuestos en su demanda y el demandado acredita los hechos que sirven para contestar y contradecir la demanda. (Anacleto, 2012)

El principio de la carga de la prueba en materia laboral opera como una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez, cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse consecuencias desfavorables. (Díaz y Benavides, 2016)

2.2.2.2.4. Clases de prueba

2.2.2.2.4.1. Declaración de parte

Según Anacleto (2012) “La declaración de parte es la declaración verbal que se hace personalmente ante el juez. Las personas jurídicas presentan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso” (p. 647).

2.2.2.2.4.2. Documentales

Documentos es todo objeto que representa un hecho, una conducta humana o su resultado. En ese sentido, es algo más que un impreso; puede ser un video, una foto, o cualquier otro tipo de objeto o soporte electrónico o electromagnético. (Anacleto, 2012)

2.2.2.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas

Por la parte demandante: a) Copia de los contratos temporales firmado con la empleadora; c) Copia de la queja interpuesta a la empleadora por actos de hostilidad; Por la parte demandada: a) informe del área de servicio agrícola, y el reporte de rendimiento de tracto camiones; (Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01)

2.2.2.3. La sentencia

2.2.2.3.1. Concepto

La sentencia se sistematiza como una operación mental basado en el análisis que tiene el letrado en resolver a través de un mecanismo de lesividad un conflicto de interés valorando todos los medios de pruebas presentados por ambas partes procesales, es donde el juez, plasma su decisión después de haber resuelto cual es la veracidad de los hechos actuados. En materia laboral la sentencia que emite el juez brinda una solución al derecho que el trabajador solicita sea por el pago de un beneficio o un derecho que ha sido vulnerado dentro de su entorno laboral. (Romero, 2011)

Romero (2011) sostuvo que la sentencia es un acto jurídico procesal que emite del órgano de jurisdicción y por el cual se da una resolución a la controversia, también es el documento que contiene el texto de dicha resolución

La sentencia es el acto procesal que emite un órgano jurisdiccional especializado, a través del cual pone fin a un conflicto derivado de alguno de los procesos previstos en la normatividad, o derechos que son vulnerados por parte de los empleadores, es el acto más importante en el transcurrir de todo el proceso, porque en ella se resuelve la controversia que dio origen al proceso, por lo tanto, contiene requisitos mínimos que garantizan su validez. (Romero, 2011)

La sentencia tiene varias facetas, es considerada como el acto final del proceso declarativo, ya que, una vez transitado todo el proceso por todas las fases vistas se llega finalmente al momento culminante de la tutela jurisdiccional deberá dar una concreta respuesta a la pretensión de la tutela planteada por las partes: la etapa resolutoria, que se materializa con la emanación de la sentencia. (Toyama, 2019)

Rodríguez (2010) expresó que la sentencia no es otra cosa que una resolución llevada a cabo por un órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. Jurídicamente hablando, quien la decide siempre será un Juez o un cuerpo colegiado y contiene la declaración de voluntad de aquellos para aplicar el Derecho a un determinado caso concreto.

2.2.2.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral

La sentencia es la decisión definitiva de la controversia sobre las pretensiones de la demanda y su contestación, la demanda de reconvención, las excepciones de fondo y los incidentes. Clausuradas las etapas procesales el proceso culmina con la sentencia, en el cual concurren todos los elementos hacia el logro de una conclusión definitiva. Es decir que la sentencia recae sobre el objeto del proceso. (Obando, 2010)

La elección de la premisa mayor, o sea la determinación de la norma legal aplicable, tampoco es una pura operación lógica, por cuanto reclama al magistrado algunos juicios históricos de vigencia o de prescripción de las leyes, de coordinación entre ellas, de determinación de sus efectos. (Rodríguez, 2010)

La lógica juega un papel preponderante en toda actividad intelectual; pero su función no es exclusiva. Ni el juez es una máquina de razonar ni la sentencia una cadena de silogismos. Es antes bien, una operación humana, de sentido preferentemente crítico, cuya función más importante incumbe al juez como hombre y como sujeto de voliciones. Se trata, acaso, de una sustitución de la antigua logicidad de carácter puramente deductiva, argumentativa, conclusional, por una logicidad de carácter positivo, determinativo, definitorio, la sentencia representa el acto culminante, o digamos, el capítulo final de la tutela jurisdiccional efectiva, pues constituye la respuesta por parte del estado, representado por los jueces, a la pretensión de tutela planteada por las partes, creándose el derecho para el caso concreto en materia laboral. (Toyama, 2019)

2.2.2.3.3. La motivación en la sentencia

2.2.2.3.3.1. Concepto de motivación

La motivación comporta la justificación lógica, razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, debiendo asimismo encontrarse con arreglo a los hechos y al petitorio formulado por las partes en los actos postulatorios; por tanto una motivación adecuada y suficiente comprende tanto la motivación de hecho o in

factum (en el que se establecen los hechos probados y los no probados mediante la valorización conjunta y razonada de las pruebas incorporadas al proceso), y la motivación de derecho o in jure (en el que se selecciona la norma jurídica correspondiente o pertinente) y se efectúa una adecuada interpretación de la misma. (Chanamé, 2009)

La sentencia requiere ser motivada para que puedan determinarse razonadamente, los fundamentos y consideraciones que han de influir en la decisión resolutoria, su motivación se encuentra entablada, a las razones que determinan el sentido de la sentencia, permitiendo conocer los motivos del fallo emitido, permitiendo ser cuestionadas o desvirtuadas en un oportuno recurso impugnado por una de las partes, motivar consiste en dar o explicar las razones que se han tenido en cuenta para adoptar la sentencia en los términos que ha sido resuelta. (Obando, 2010)

Motivar es una especie de recuento mental que ha conducido al juez a tomar cierta decisión, no resultan muy afortunados, toda vez, que parece imposible que el Juez registre todo lo que pensó para llegar a determinada decisión, sin contar, con que, lo realmente importante no es saber cómo el juez llegó a la decisión, si no saber cuáles fueron las razones que lo llevaron a ella. (Águila, 2013)

2.2.2.3.3.2. La motivación en el marco constitucional y legal

Está prevista en la Constitución Política del Estado que a la letra establece Art. 139°: Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional. Inc. 3°: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan. (Tayoma, 2019)

2.2.2.3.3.3. Principio de motivación

La motivación de las resoluciones es una garantía básica que permite una adecuada configuración del derecho al debido proceso; siendo la motivación el medio por el cual, todos quienes tengan poder para decidir sobre una causa, argumenten

lógicamente las consideraciones que han tomado en cuenta al momento de resolver un determinado caso (Granizo, 2015).

2.2.2.3.3.4. Importancia de la motivación

La motivación de las resoluciones judiciales es importante para la observancia de un proceso debido, y más concretamente dentro del litigio, para la observancia del derecho a la tutela efectiva y expedita de los derechos e intereses de las personas, sin que en ningún caso quede en indefensión. (...) la motivación responde a la debida y lógica coherencia de razonabilidad que debe existir entre la pretensión, los elementos fácticos, las consideraciones y vinculación de la norma jurídica y la resolución tomada (Granizo, 2015).

2.2.2.3.3.5. El principio de congruencia en la sentencia

El principio de congruencia en la sentencia laboral constituye el fundamento del ordenamiento jurídico procesal laboral, consiste en que el juez laboral se encuentra facultado para expedir sentencias que vayan más allá del petitorio contenido en la demanda, en cumplimiento con los distintos dispositivos legales, que contribuyen a una real eficacia de este principio. (Vinatea y Toyama, 2012)

El principio de congruencia procesal evita cualquier exceso de autoridad, estableciendo un límite a la potestad decisoria del Juez, prohibiendo introducir sorpresivamente alegaciones a cuestiones de hecho que las partes no puedan ejercer su plena y oportuna defensa (Vinatea y Toyama, 2012)

2.2.2.3.4. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia en las sentencias

2.2.2.3.4.1. La claridad de la sentencia

La claridad, cumple un papel instrumental pues de esta forma se puede llegar a comprender la decisión del juez de forma más específica. La claridad, exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje

legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. (Gonzales, 2015)

Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate. (Granizo, 2015).

2.2.2.3.4.2. La sana crítica de la sentencia

La sana crítica, ha sido permanentemente señalada por la doctrina, abocándose en un ejercicio introductorio donde el juez con la facultad que le confiere el Estado tiene que valorar adecuadamente y de forma minuciosa cada elemento probatorio, la sana crítica influye de manera estratégica en calificar la valoración y análisis de cada medio probatorio que intervinieron y fueron ofrecidos por las partes, según el ámbito jurídico legal dentro de un ejercicio instrumental y en relación eficaz de la aplicación de la ley. (Gonzales, 2015)

2.2.2.3.4.3. Las máximas de la experiencia de la sentencia

Las máximas experiencias se centran en el juicio crítico que tiene la sociedad a la hora de valorar las sentencias que emite un órgano judicial laboral, dentro del ámbito doctrinal se pueden establecer algunas máximas que sostienen el conocimiento jurídico que el juez debería de aplicar dentro del desarrollo del proceso y a futuro cuando plasme todo su veredicto en la sentencia, la cual servirá para solucionar y poner fin al respectivo conflicto de interés. (Vinatea y Toyama, 2012)

Lluch (2015) señaló que el juez utiliza para motivar su decisión sobre los hechos, resultando muy útil no una invocación genérica y abstracta a las máximas de experiencia sino a la concreta máxima de experiencia de cada medio probatorio. Ello significa que la justificación no debería limitarse a una referencia genérica a las

máximas de experiencia, a modo de cláusula de estilo y vacía de contenido, sino que el juzgador debería dotar de contenido a la máxima con respecto a cada medio de prueba (ej. coherencia de la declaración del testigo, fiabilidad de la declaración de la parte, contextualización del documento, observancia de los parámetros científicos en la elaboración del dictamen, etc.).

2.2.2.4. Medios impugnatorios

2.2.2.4.1. Concepto

Son los instrumentos procesales dados a las partes como un control de salvaguardar sus derechos como persona humana, es un beneficio que tiene todo tipo de persona dentro de un conflicto de interés que le permite solventar una objeción sobre los dictámenes emánanos del despacho del juez, evaluando de una u otra forma el grado de congruencia con todo lo aplicado en el proceso desde su inicio con la demanda hasta una última instancia ante el tribunal constitucional si fue equivalente. (Lluch, 2015)

Los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras. Generalmente la parte a la que le estimaron las pretensiones se siente afectada, siente que el fallo la perjudica o simplemente no está de acuerdo porque está mal argumento, es acá cuando entran los medios de impugnación y revocabilidad, para que la parte que se siente afectada proteste contra la decisión del juez. (Vinatea y Toyama, 2012)

2.2.2.4.2. El recurso de apelación

La característica principal de este medio impugnatorio es la determinación de los vicios de la sentencia, es confiado este recurso mediante ley a las partes cuando no se encuentren de acuerdo con lo resuelto por el juez, impugnando la totalidad de la sentencia a una segunda instancia por la injusticia en la sentencia de origen. (Vinatea y Toyama, 2012)

La apelación es un recurso de carácter ilimitado, conteniendo un carácter nulificante, porque el juez de segunda instancia procederá a un segundo juicio sustituyendo completamente el primer juicio resuelto, de esta forma la apelación constituye una expresión clara del principio de doble instancia. (Alva, Lujan y Zavaleta, 2006)

2.2.1.4.3. Medios impugnatorios empleado en el caso de estudio

En el proceso examinado el medio impugnatorio formulado fue el recurso de apelación, fue interpuesto por la parte demandada, en el petitorio del escrito se solicitó: la revocación de la sentencia de primera instancia, básicamente por los siguientes puntos: a) La sentencia presenta una motivación aparente, porque las razones o fundamentos que se exponen son inconsistentes, b) Que, la contratación del actor fue a raíz de un memorial de sus compañeros de labores y que fue atendido por la empresa, siendo que en el decurso de la contratación se le reubicó por no contar con la herramienta de trabajo que mantenía en un inicio, ese fue el motivo de su contratación y no porque la empresa cuenta con unidades de tráiler suficientes para asignarle al demandante como erróneamente lo señala el juzgador. (Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad; expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de

estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la

metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir

precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p.69).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01, que trata sobre cese de actos de hostilidad.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o

aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

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

diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es

decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4622 Segunda etapa. Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4623 La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento **(anexo 3)** y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE
ACTOS DE HOSTILIDAD; EXPEDIENTE N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01; DISTRITO
JUDICIAL DE LA LIBERTAD - TRUJILLO. 2020

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en el expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La libertad – Trujillo. 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en el expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2020.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en el expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
E	¿Cuál es la calidad de la sentencia	1. Determinar la calidad de la	1. De conformidad con los procedimientos y

de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Especializado de trabajo - Trujillo

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
		Parte considerativa		2	4	6	8		10	[17 - 20]						
	Motivación de los hechos						X	[13 - 16]	Alta							
								[9- 12]	Mediana							

		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja				
									[1 - 4]	Muy baja				
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta				
							X		[7 - 8]	Alta				
		Descripción de la decisión							X	[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral – Distrito Judicial de La Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[1 - 2]	Muy baja					
		Motivación de los hechos					X		[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					
							X		[9 - 12]	Mediana					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia						9	[5 - 8]	Baja					
							X		[1 - 4]	Muy baja					
									[9 - 10]	Muy alta					
								[7 - 8]	Alta						

		Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Primera sentencia:

La parte expositiva, se evidencia los argumentos de la pretensión que el demandante solicitó: cese de hostilidad, así como los medios probatorios que adjunto en su escrito de demanda, como el contrato de trabajo, boletas de pago, la queja ante su empleadora y la carta notarial que la empresa le notificó, en la audiencia de conciliación la parte demandada se apersonó y presentó su contestación, solicitando que sea declarada infundada la demanda, negando la labor permanente por parte del trabajador, y afirmando un tipo de labor temporal, no existiendo ningún tipo de actos hostiles contra el autor, solo un cambio de puesto debidamente justificado, por lo que no se realizó ningún acuerdo respectivo. En esta parte la sentencia cumplió con cada parámetro del cuadro de resultados.

En la parte considerativa, se describió las cuestiones probatorias, existe una narración clara por parte del colegiado, respecto a los actos de hostilidad se encontraron dos supuestos para declarar fundada la demanda: la reducción de la remuneración, que se constató con la verificación de las boletas de pago del trabajador y el segundo supuesto la reducción inmotivada de la categoría del trabajador, porque se modificó las condiciones en que el trabajador prestaba sus servicios, por lo que la motivación de los hechos en el presente caso, mostró un orden lógico de exposición de hechos, el juez sustentó de forma fáctica y jurídica la decisión que tomaría en su fallo.

En parte resolutive: en el caso específico el juez determinó declarar en primera instancia fundada la demanda, ordenando el cese de los actos hostiles que venía siendo objeto el recurrente, interponiendo una multa a la empresa demandada ascendente a 5 unidades de referencia procesal. Al respecto se puede decir que el principio de motivación fue aplicado de acuerdo con las exigencias normativas, doctrinales y jurisprudenciales.

Segunda instancia:

En la parte expositiva, en aplicación al principio de doble instancia, se evidenció el objeto de impugnación que presentó la parte demandada, alegando que la sentencia apelada contaba con fundamentos y razones inconsistentes, porque no existió una reducción de remuneración del demandante, también la defensa del demandado sustentó una existencia errónea en la valoración por parte del juez de los medios de prueba presentados en la contestación de demanda.

En la parte considerativa, se apreció una estructura adecuada en los considerandos emitidos por los magistrados, sobre los fundamentos vertidos por la demandada apelante, en cuestiones de fondo relativos a la evaluación jurídica los colegiados sustentaron que en la sentencia apelante todos los medios probatorios fueron valorados por el juez de forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, por lo que la simple alegación que el juez no ha merituado en forma suficiente los medios probatorios que se ofrecieron no puede determinar la nulidad de la sentencia, además de ellos los medios probatorios como las boletas de pago, el contrato y la solicitud de queja, fueron valorados pertinentemente con sustento a los hechos probados, por lo que se comprobó la configuración del acto hostil.

En la parte resolutive, los magistrados de la sala superior decidieron confirmar la sentencia expedida en primera instancia la cual ordenó que la demandada cese el acto de hostilidad del que venía siendo objeto el actor, por lo que en el presente proceso se observó la aplicación del principio de motivación y de congruencia en todo el desarrollo procesal.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia del expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01, sobre cese de actos de hostilidad, fue:

En la sentencia de primera instancia alcanzó el rango de muy alta debido a que se evidenció una debida interpretación del asunto en controversia, los medios de prueba fueron evaluados con sustento a la normativa legal, el juez se expresó en los considerandos con claridad, sana crítica y máxima experiencias, al término de su evaluación determino la existencia de actos de hostilidad pro parte de la empleadora al recurrente por lo que en su parte resolutive decidió declarar fundada la demanda formulada por el actor, ordenando el cese de todo tipo de hostigamiento,

En segunda instancia, los magistrados después de evaluar la apelación presentada por la empresa demandada, se determinó confirmar la sentencia emitida por el órgano inferior más costos y costas que derivan del proceso, los componentes concretos que determinaron un debido proceso fueron: que se aplicaron los principios de congruencia procesal, principio de motivación y el principio de doble instancia, por lo cual los resultados arrojaron la calidad de muy alta, igualmente a la primera instancia, con lo que se comprueba un buen manejo por parte del órgano superior que efectuó la revisión del recurso impugnatorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Acha, L. (2016). “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente N° 03165-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura - Piura. 2016*”. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/70/CALIDAD_MOTIVACION_ACHA_PENA_LIZ_MARITZA.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Águila G. (2013). *El ABC del Derecho Laboral*. Segunda edición. Lima, Perú: San Marcos
- Almestar, C. (2016). “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración al derecho de trabajo, en el expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Piura –Piura. 2016*”. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/67/AMPA_RO_CALIDAD_ALMESTAR_PALACIOS_CARLOS.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Alva, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. Primera edición. Lima, Perú: Instituto Pacifico.
- Anacleto G. (2012). *El ABC del Derecho Labora*”. Segunda edición. Lima, Perú: San Marcos

- Arévalo, A. (2017). *La indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba – Casación Laboral N° 7095-2014-lima*. Repositorio de la Universidad Ciencias Aplicadas (UCP). Recuperada de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/258/AR%C3%89VA-LO-1-Trabajo-La%20indemnizaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado De Derecho Laboral, derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo*. Segunda edición. Lima, Perú: San Marcos
- Avalos, J. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo. Estudio y análisis crítico de la ley N 29497*. Lima, Perú: Juristas editores,
- Blancas, C. (2006). *“Derecho fundamentales de la persona y relación del trabajo”*. Primera Edición. Lima Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Blancas, C. (2001). *“El despido en el derecho laboral peruano”*. Sin Edición. Lima Perú: ARA
- Campos, E. (2019). Refundar la justicia peruana. En: Legis. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/refundar-justicia-peruana-edhin-campos-barranzuela/>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Castro, E. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios, en el expediente N° 01780-2012-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo.2016*. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de

Chimbote)Recuperado de:http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/396/CALIDAD_DANOS_%20CASTRO_GUERRERO_ERIKA_YADHIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Castillo, A. (2010), *El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo*. La república. Trujillo: Boletín informativo

Cavero, E. (2016). *La injusticia ausente*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/justicia-ausente-enrique-cavero-s-267106>

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Cuarta Edición. Lima, Perú: Jurista Editores.

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

Congreso de la Republica. (2006) "*Ley general del trabajo*". Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Diaz, F. y Benavides, E. (2016). "*EL trabajo en el Perú*". Primera Edición. Lima, Perú: Juristas Editores

Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01. *Cese de actos de hostilidad*. Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo.

Gonzales, G. (2015). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. Segunda Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Granizo, A. (2015). Requisitos para demandar la acción extraordinaria de protección en contra de un laudo arbitral alegando la vulneración al derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación. Recuperado de:
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4317/1/120397.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill

Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso laboral*. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica.

Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso laboral*. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de:
<http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

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

Lluch, J. (s.f). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de:
<https://www.tirant.com/derecho/actualizaciones/Tema26.pdf>

Mejía J. (2014). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Neves, J. (2007). “Introducción al derecho laboral”. Segunda Edición. Lima, Perú: Pontificia Universitaria Católica del Perú.

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

Obando, G. (2010). *Características del juzgador*. Edición febrero. Lima, Perú: Jurista Editores

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2016) *¿Qué es hostilidad laboral y cómo denunciarla?* Lima, Perú: Recuperado de: <http://facultad.pucp.edu.pe/ingenieria/comunicados/hostilidad-laboral-denunciarla/>

Prado, V. (2018). “Sistema de justicia es independiente”. En: *El Peruano*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-sistema-justicia-es-independiente-73062.aspx>

Priori, G. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Primera edición. Lima, Perú: Ara editores.

Rioja, A. (2017). El derecho probatorio en el sistema procesal peruano. Recuperado de: <http://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>

Rodríguez, S. (2010). *Interpretación constitucional y judicial*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3698817.pdf>

Romero, F. (2011). “*El nuevo proceso laboral*”. Sin Edición. Lima, Perú: Grijley.

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Toyama, J. (2019). *Soluciones Laborales*. Sin edición. Lima, Perú: El Búho

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019). Línea de investigación: “Tendencias de las instituciones jurídicas” – Área de Investigación: Administración de Justicia en el Perú – Aprobado por Resolución N° 1334-2019-CU-ULADECH-Católica-Del 14 de noviembre del 2019. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

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

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

Villegas M. (2018). “*La corrupción en la administración de Justicia*”. En: Perú 21 Recuperado de: <https://peru21.pe/opinion/opina21-maria-cecilia-villegas/corrupcion-administracion-justicia-420342-noticia/>

Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). “*Nueva ley procesal del trabajador, análisis y comentarios*”. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta jurídica

Zegarra, V. (2017). “*Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios*”. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo (UCV) Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17080/Zegarra_ZV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

**A
N
E
X
O
S**

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL
EXPEDIENTE: N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01**

**PRIMERA INSTANCIA - PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE
TRABAJO**

EXPEDIENTE N° : 00773-2013-0-1602-JR-LA-01
DEMANDANTE : A.
DEMANDADO : B.
MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS. -
Ascope, catorce de abril de dos mil quince. -

**1.- PARTE EXPOSITIVA
PRETENSIÓN**

Resulta que, a folios 34. Don A. interpone demanda contra la B. sobre cese de hostilidad por parte del empleador y en consecuencia se le reponga en su categoría laboral de chofer de tráiler en la división de transporte en B., y se imponga multa, más costos del proceso.

**SINTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA
ARGUMENTOS DEL DEMANANTE**

Manifiesta el recurrente que ingreso a laborar para la demandada el 01.01.2011 como chofer de tráiler en la división de transportes de la demandada a través de diversos contratos temporales y que el 15.08.2013 su jefe inmediato le informa que era su último día de labores por cuanto sus contratos modales sucesivos habían vencido y que ya no sería renovado, pese a que este en realidad de los hechos había desnaturalizado convirtiéndose uno a plazo indeterminado, ofreciéndole la suma de S/. 4,000.00 en calidad de incentivo para renunciar en esa fecha. Para su sorpresa y ante el pedido escrito que formularan sus compañeros de trabajo con fecha 12.08.2013, con fecha 16 de agosto de 2013 se le comunica que se le iba a renovar su contrato de trabajo a tiempo indeterminado por un mes más para desarrollar labores de chofer de Tráiler. Con fecha 27.08.2013 a través del memorándum N° 173-13-SRH se le comunica se le destacaba al departamento de cosecha perteneciente a la Gerencia de Servicios Agrícolas, al departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional perteneciente a la Gerencia de Recursos Humanos donde desempeñara el cargo de operador de tractor, lo que considera el actor interpuso una queja por actos de hostilidad ante la demandada sin que tenga repuesta, siendo que el día 16.09.2013 recibió una carta Notarial del Gerente de Recursos Humanos indicándose que se le iba renovar su contrato. Fundamenta jurídicamente y ofrece los medios probatorios que a su derecho conviene.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Según acta de registro de audiencia de conciliación de folios 82 de fecha 13.01.2014, no se llega a un acuerdo conciliatorio respecto de ninguno de los extremos controvertidos; procediéndose a fijar las pretensiones que pasan juzgamiento.

Se corre traslado de la contestación de la demanda al demandante, en este acto se señala día y hora para la audiencia de juzgamiento, quedando citadas las partes.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

A folios 72, los apoderados judiciales de la demandada se apersonan y contestan la demanda, solicitando se declare infundada, pues niegan que el actor haya realizado demanda, solicitando se declare infundada, pues niegan que el actor haya realizado labores principales y permanentes pues las mismas son labores temporales y que es falso que exista desnaturalización de la contratación modal

pues esta no ha sobrepasado los límites permitidos por ley. Agregan que es falso que haya habido actos de hostilidad contra el actor, cuando lo único que ha ocurrido es un cambio de puesto de trabajo debidamente justificado y dentro de la misma categoría de chofer profesional que ostentaba. Además, solicita que se le exonere del pago de costos. Fundamenta jurídicamente, ofrece los medios probatorios que a su derecho conviene.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Ésta se llevó a cabo el día 14.10.2014 y 19.12.2014, según acta de registro de audiencia de juzgamiento de folios 132/133 y 136, según audio y video que se encuentra anexado al expediente. La audiencia se llevó a cabo con la participación del demandante, su abogado y el representante y abogado de la demandada; se enunciaron las pruebas, se actuaron las mismas, se concedieron los alegatos.

2.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: De conformidad con lo prescrito en el artículo 1 del Título Preliminar del Código Procesal Civil, toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses con sujeción a un debido proceso; con tal objeto las partes deben cumplir con todos los presupuestos procesales que la ley sustantiva y adjetiva determina, conforme a la naturaleza del proceso y de la pretensión.

SEGUNDO: Cuestiones probatorias. La parte demandante por intermedio de su abogado en audiencia de juzgamiento de fecha 14.10.2014, deduce tacha contra el informe del Área de Servicios Agrícolas de fecha 02 de Agosto de 2013 (minuto 55:56). Por otro lado, la parte demandada por intermedio de su abogado y apoderado deduce tacha contra el Reporte rendimiento de Tracto Camiones. (minuto 01:00:15).

En cuanto a las tachas formuladas por ambas partes, debe tenerse presente que tanto el Informe del Área de Servicios Agrícolas de fecha 02 de Agosto de 2013, como el Reporte rendimiento de Tracto Camiones fueron admitidas como prueba de oficio en la audiencia de fecha 14.10.2014 (ver minuto 54:28 y 44:30); en tal sentido no se puede cuestionar tal medio de prueba toda vez que la admisión de una prueba de oficio es inimpugnable de acuerdo al artículo 22 de la Ley N° 29497¹ por lo que la tacha deviene en improcedente en ambos casos.

TERCERO: Con relación al fondo del asunto, vale indicar que en el presente proceso se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el cual establece que “en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...)”.

CUARTO: Actos de hostilidad. Es preciso tener en cuenta que los actos de hostilidad son prácticas que causan perjuicio al trabajador y que afectan gravemente a relación laboral dificultando su normal desarrollo. Si bien suelen tener como objetivo subalterno la renuncia del trabajador, incluso en aquellos casos en que no fuera la finalidad última del empleador, será suficiente para que se produzca el acto de hostilidad que el mismo perjudique sobremanera al trabajador, determinando que éste decida extinguir la relación laboral. Según Carlos Blancas Bustamante: “(...) calificar como acto de hostilidad la falta o incumplimiento del empleador, significa atribuirle una connotación de molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque, acepciones todas ellas sinónimas, que revelan el propósito del empleador de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador. En el acto de hostilidad hay más que un incumplimiento: la voluntad de lograr indirectamente, lo que no es posible hacer directamente”²

QUINTO: En el presente caso debe advertirse que el inciso b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que regula los actos de hostilidad, tal inciso contiene dos supuestos. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. En cuanto a la reducción de la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo quizá más frecuente, acaece cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador. Cabe precisar que según lo señalado por el artículo 49° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, para que se configure la reducción inmotivada de la remuneración o categoría como acto de hostilidad, debemos estar ante un acto unilateral del empleador que carezca de motivación objetiva o legal. Según Carlos Blancas: “La reducción de la remuneración del trabajador sólo es válida cuando la acepta el trabajador (...). La aceptación de la reducción por el trabajador sustrae dicha medida al ámbito de la decisión unilateral del empleador para convertirla en un acuerdo de partes, en el cual

reside su legitimidad.”

SEXTO: Con relación a la reducción de la categoría se debe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente. En tal virtud, se entiende por categoría “la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual a la de otros de calificación similar y superior o inferior a la de otros. El segundo párrafo del artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que el empleador está facultado para cambiar o modificar la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades de los centros de trabajo.

Cuando el empleador abusa de estos supuestos, nuestra legislación considera que estamos ante un acto de hostilidad; uno de esos casos es precisamente la reducción de la categoría. Finalmente, se debe precisar que al igual que la reducción de la remuneración, la reducción de la categoría también será un acto de hostilidad si es inmotivada; al contrario, si el empleador logra demostrar que existe una justificación que convalide la reducción de la categoría no estaremos ante un acto de hostilidad.

SÉTIMO: Analizando el presente caso tenemos que el actor alega una reducción inmotivada de su categoría y remuneración conforme se aprecia de sus alegatos iniciales.

Al respecto se debe indicar que en el Expediente N° 618-2013-0, seguido entre las mismas partes del presente proceso, por ante este mismo despacho judicial, secretaria Carmen Verónica Ríos Díaz se ha expedido sentencia, contenida en la resolución número tres (fojas 189/194), del 15 de Julio de 2014, que resuelve declarar fundada la demanda de desnaturalización de los contratos modales suscritos por el actor desde y por ende la contratación laboral del actor es a tiempo indeterminado; la misma que ha sido confirmada por el Superior en la sentencia de vista N° 862-2014, del 09 de Enero de 2015 (Fojas 195/202), que en copias certificadas obran anexadas al expediente, en tal sentido el análisis de la presente se tendrá en cuenta que la relación laboral del actor es a tiempo indeterminado.

OCTAVO: Por otro lado debe destacarse que el derecho del trabajador a procurar tutela jurisdiccional contra el acto de hostilidad está condicionado a que, previamente, requiera por escrito al empleador que lo ha cometido a fin de que éste formule su descargo o enmiende su conducta, de acuerdo al cargo imputado, tal como lo prevee la parte in fine del artículo 30º del Decreto Supremo N° 003-97-TR; exigencia que ha sido satisfecha por el demandante con la misiva de fecha 04 de setiembre de 2013 (fojas 9/14).

NOVENO: En cuanto a la reducción de la remuneración como acto de hostilidad, tenemos que la parte demandada en audiencia de juzgamiento ha presentado copias de las boletas de pago del actor que van del mes de enero de 2011 a setiembre de 2014 (fojas 92/125), en el cual se aprecia que enero de 2011 ostenta el cargo de chofer tráiler, teniendo como remuneración básica las sumas que van variando en el tiempo de S/. 1,000.00, S/. 1,030.00 y que a partir de setiembre de 2012 alcanza el valor de S/. 1,080.00; siendo que posteriormente a partir de setiembre de 2013 el cargo que ostenta es el de operador de tractor manteniendo su misma remuneración básica, e incluso a partir de marzo de 2014 su remuneración básica se incrementa a la suma de S/. 1,140.00; en tal sentido este Despacho no considera la existencia de un acto de hostilidad que se base en la reducción inmotivada de la remuneración del actor, pues como podemos ver no existe desmejora en su remuneración.

DÉCIMO: En cuanto a la reducción de categoría como acto de hostilidad, tenemos que la tesis del actor se basa en que se le contrató y vino desarrollando labores como chofer de tráiler, sin embargo luego sin motivación se le cambia a otro puesto de trabajo como es el de operador de tractor para el cual no se necesita ser un chofer profesional

DÉCIMO PRIMERO: Siendo esto así, se debe analizar si entre los cargos de chofer tráiler y operador de tractor, existe una diferencia que permite establecer una reducción de categoría.

Al respecto ha de tenerse en cuenta que en el proceso se ha acreditado que el actor ha venido siendo contratado por la empresa como chofer de tráiler desde su inicio, tanto con las boletas de pago y contratos de trabajo, y además ha probado que ostenta licencia de conducir clase A tres C (fojas 03) otorgada por el Ministerio de Transporte. Con relación a ello tenemos que según el Reglamento Nacional de Licencias de Conducir vehículos automotores y no motorizado de transporte terrestre aprobado por Decreto Supremo N° 040-2008-MTC, en su artículo 12 establece que la categoría AIII-C, Autoriza a conducir vehículos de la categoría III a y b, de manera indiferente. La licencia de conducir de esta categoría autoriza a conducir vehículos señalados en las categorías i y ii; lo cual concordado con las características registrables vehiculares”, le permite y autoriza al actor conducir siendo que los requisitos para su obtención según el artículo 13 del reglamento antes indicado son los

siguientes: a) Edad mínima 27 años. b) Secundaria completa. c) Certificado médico de aptitud psicosomática. d) Certificado de profesionalización del conductor en transporte de personas y de mercancías. e) Aprobar los exámenes de manejo para la categoría. f) Pago por derecho de tramitación. Mientras que para operar un tractor el reglamento no establece que se requiera una autorización por parte del Ministerio de Transporte, por tanto se deduce que cualquier persona estaría autorizada a su conducción, lo que de por sí genera una diferenciación en estos cargos en análisis y de lo cual se advierte que el chofer de tráiler estaría en un nivel superior que el operador de tractor, conclusión que se arriba además por cuanto la demandada no ha cumplido con presentar el Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Servicios Agrícolas y de la Gerencia de Recursos Humanos, con los cuales se podría determinar si se tratan de categorías distintas, aplicándose de esta manera el artículo 29 de la Ley 29497 “ se puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica”.

DÉCIMO SEGUNDO: con relación a lo concluido en el considerando anterior, podemos advertir que la propia demandada en su escrito de contestación de demanda en el punto D) de sus fundamentos de defensa (fojas 78) establece puntualmente lo siguiente: “Por ello se dice que no todo cambio de puesto de trabajo implica cambio o rebaja de categoría, pues dentro de esto pueden comprenderse diversidad de funciones específicas, cualquiera de las cuales supone pertenecer a una determinada categoría profesional, es decir poseer ciertas aptitudes y capacidades para el trabajo”, en tal sentido acepta que para estar enmarcada dentro de una determinada categoría se requiere ciertas aptitudes y capacidades, los cuales no han sido acreditados por la demanda en el procesos y que hagan determinar que en ambos puestos de trabajo la categoría sean la misma.

DÉCIMO TERCERO: habiéndose determinado que el chofer de tráiler está en un nivel superior que el de operador de tractor, se pasa a analizar la existencia o no de justificación del cambio de puesto de trabajo. Con relación a ello la parte demandada a efectos de justificar el cambio de puesto, ha presentado al proceso la solicitud de reubicación de personal que hiciera el Gerente de Servicios Agrícolas señor C. al Superintendente de Recursos Humanos D. con fecha 02 de Agosto de 2013 (hojas 130), sustentándose en que la unidad que venía operando el actor era una unidad alquilada a la empresa RACIEMSA y que a partir 22.07.2013 b han sido devueltas a dicha empresa solicitando por lo tanto su reubicación de dicho personal. Al respecto para este juzgador tal justificación no resulta ser valedera por cuanto si bien la empresa indica que la unidad en la que labora el actor ha sido devuelta a la empresa RACIEMSA, con fecha 22.07.2013, como se explica que posteriormente con fecha 16.08.2013, el actor suscribe un contrato de trabajo en el cargo de chofer de tráiler por un mes más, es del 16.08.2013 al 15.09.2013 (ver contratos de trabajo en cd rom de la demanda de fojas 84), con lo que se puede concluir que la empresa tiene más unidades de tráiler y que la devolución de dicha unidad a su arrendatario no es óbice que para que el actor labore como chofer de tráiler en la empresa. En consecuencia, se determina que la emplazada ha incurrido en acto de hostilidad contra el demandante conforme al supuesto contemplado en el inciso b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, por reducción inmotivada de categoría; por lo cual, la demanda en este extremo debe ser amparada.

DÉCIMO CUARTO: En cuanto a la solicitud de reposición dela actor en su categoría laboral de chofer de tráiler, al respecto ha de indicarse que en la presente se ha determinado la existencia de actos de hostilidad, por lo que se ordenara su cese de dichos actos, en tal sentido lo solicitado estaría inmerso en dicha posición.

DÉCIMO QUINTO: en cuanto a la imposición de multa, tenemos que el articulo 35° del S.D. 003 – 97 – TR, establece que “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por : a) Accionar para que se cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundad se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta. Siendo esto así y habiéndose determinado en la presente la existencia de actos de hostilidad al actor, se le impone a la demandada una multa ascendente a 5 unidades de Referencia Procesal.

DÉCIMO SEXTO: en cuanto a los costos; debe tenerse en consideración que de conformidad con el artículo 14 de la Ley número 29497, la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, mientras que en el artículo 31, requieren ser demandados, siendo su cuantía o modo de liquidación de expreso pronunciamiento en la sentencia, en este sentido, con sujeción a lo establecido

por los artículos 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria en el proceso laboral, teniendo en cuenta que los costos están constituidos por lo honorarios del abogado de la parte vencedora, más el 5% destinados al Colegio de Abogados de Distrito Judicial respectivo, y tienen por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios del Abogado de la parte vencedora debe procederse a fijar en la presente.

DÉCIMO SÉTIMO: Que, en este orden de ideas, teniendo en cuenta el despliegue profesional del Abogado de la parte demandante, al realizar su demanda, así como en los actos orales como lo es la audiencia de juzgamiento en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales que se sustenten la prueba y el derecho sus pretensiones, se fija como costos la suma de S/. 1,500.00 (Mil Quinientos Nuevos Soles).

DÉCIMO OCTAVO: En cuanto a las costas se le exonera a la parte demandada por encontrarse también exonerada la parte demandante.

Por estas consideraciones y de conformidad con o dispuesto por el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación.

3.- PARTE RESOLUTIVA

FALLO: Declarando:

IMPROCEDENTE a la tacha contra el informe del Área de Servicios Agrícolas de fecha 02 de agosto de 2013 y la tacha contra el Reporte rendimiento de Tracto Camiones.

FUNDADA la demanda interpuesta por A., con la empresa B., en consecuencia, **ORDENO** que la demandada cese el acto de hostilidad del que viene siendo objeto el actor, **IMPONGASE** a la demandada una multa ascendente a 5 Unidades de Referencia Procesal. Costos que deberá pagar la demandada en la suma de S/. 1,500.00 Nuevos Soles (Mil Quinientos Nuevos Soles) más el 5% destinados al Colegio de Abogados de La Libertad y sin costas. Consentida que sea la presente resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.

SEGUNDA INSTANCIA - PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° : 00482-2015-0-1601-SP-LA-01
DEMANDANTE : A.
DEMANDADO : B.
MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE. -

Trujillo, doce de agosto
de dos mil dieciséis. -

VISTOS. - En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA. -

Es objeto de impugnación **la Sentencia (Resolución número SEIS)**, de fecha 14 de abril de 2015, a fojas 204-209, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A., contra la B.; en consecuencia, ORDENA que la demandada cese el acto de hostilidad del que viene siendo objeto el actor. IMPROCEDENTE la tacha contra el Informe del Área de Servicios Agrícolas de fecha 02 de agosto de 2013 y la tacha contra el Reporte Rendimientos de Tracto Camiones. IMPONE a la demandada una multa ascendente a 5 Unidades de Referencia Procesal. Con costos que deberá pagar la demandada en la suma de S/ 1,500.00, más el 5% de dicho monto destinado al Colegio de Abogados de La Libertad, y sin costas. **La sentencia es impugnada por ambas partes procesales.**

La demandada B. fundamenta su recurso mediante escrito de fojas 219-227, solicitando la revocatoria de la recurrida, alegando básicamente lo siguiente:

- a) Que, la recurrida presenta una motivación aparente, porque las razones o fundamentos que se exponen son inconsistentes.
- b) Que, resulta paradójico que se establezca que no existe una reducción de remuneración del demandante, pero se establezca que existe una rebaja de categoría, máxime si se ha demostrado que se ha visto incrementada su remuneración en el nuevo cargo que desempeña actualmente el actor, como chofer de tractor.
- c) Que, es falso que exista una diferencia entre los cargos de chofer de tráiler y chofer de tractor, pues ambos vehículos son automotrices, es más, no se cuestiona la categoría que ostenta el demandante, esto es, A III-C, sino que por la categoría que ostenta, es que se le reubicó para que desempeñe sus funciones como chofer de tractor, atendiendo a la capacidad que ostenta el demandante. Es errado que el chofer de tráiler sea superior al cargo de chofer de tractor.
- d) Que, la contratación del actor fue a raíz de un memorial de sus compañeros de labores y que fue atendido por la empresa, siendo que en el decurso de la contratación se le reubicó por no contar con la herramienta de trabajo que mantenía en un inicio, ese fue el motivo de su contratación y no porque la empresa cuenta con unidades de tráiler suficientes para asignarle al demandante como erróneamente lo señala el juzgador.
- e) Que, en el caso de autos, se verifica que la pretensión se funda en hechos que determinan la existencia de condiciones de perfil de puesto no sujeto a un tema de remuneraciones propiamente dicho, pues como se pudo actuar los medios de prueba y la misma actuación del A quo se concluye en el noveno considerando que no existe un acto de hostilidad que se base en la reducción inmotivada de la remuneración del actor.

- f) Que, es erróneo establecer que el cargo de operador (chofer) de tractor, lo puede desempeñar cualquier persona, y que por ello marca la diferencia entre el chofer de tráiler, y por ende existe una rebaja de categoría, cuando en los hechos y por máximas de la experiencia, se desprende que conducir dichos vehículos emanan de experiencia y de conocimiento, lo que implica colegir que cualquier persona no lo puede conducir, como erróneamente concluye el A quo.
- g) Que, de manera errada se ha aplicado presunciones en contra de la demandada al no presentar el Manual de Organización y Funciones, ello a razón de que el mencionado manual carecía de objeto, pues allí no se establecen la categoría de los choferes, sino las funciones que desempeñan en dicha área. No es determinante para establecer o probar los actos de hostilidad que denuncia la parte demandante.
- h) Que, los costos del proceso deben ser disminuidos, pues dicha suma no se condice con el despliegue de la defensa letrada del demandante tanto en su estadio escrito como en las actuaciones orales.

El demandante fundamenta su recurso mediante escrito de fojas 211-215, solicitando la modificatoria de la sentencia en el extremo de los costos del proceso, alegando lo siguiente:

- a) Que, se ha obtenido buenos resultados al lograrse declarar fundadas las pretensiones de cese de actos de hostilidad de rebaja de categoría, y del audio y video se observa una buena intervención de la defensa letrada del demandante en la audiencia de juzgamiento; por lo que, los costos procesales deben ser determinados en el monto de S/ 3,500.00 soles.

II. **CONSIDERANDOS.** -

1. ***Principio de limitación de la apelación.*** -

Este Órgano Jurisdiccional sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, pues ello constituye el tema decisivo, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades de que goza esta instancia superior para resolver; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil-en adelante CPC-, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, se entiende que los aspectos no cuestionados expresamente, corresponden a situaciones consentidas por las partes, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial.

2. ***Respecto de los fundamentos vertidos por la demandada apelante relativos a la nulidad de actuados.*** -

La demandada está alegando que la sentencia adolece de una motivación aparente; por lo que, debe dilucidarse este extremo del impugnatorio, pues su eventual amparo (verificación de una causal de nulidad) podría relevar al Ad quem de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la litis; además -y sobre todo-, porque alertado éste sobre una virtual nulidad debe proceder a su análisis, en resguardo de las garantías y derechos que componen el *mega derecho-principio-garantía* del debido proceso. No obstante, de un detenido análisis de los actuados se verifica que no existe tal vicio, ya que el Juez ha cumplido, en este caso, con expresar claramente las razones y fundamentos, que sustentan su decisión de amparar en parte la demanda incoada por el accionante, en los términos a los que se contrae el fallo; en ese sentido, se ha corroborado que el Juez del proceso, al expedir la sentencia impugnada, sí ha observado la *garantía constitucional* contenida en el artículo 139 literal 3 de la Constitución Política, atendiendo al mérito del Derecho y a lo actuado, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado -y que en modo alguno constituyen causal de nulidad-, aspecto que se abordará seguidamente.

- 3. En este sentido, cuando la demandada señala que *"para la determinación de la existencia de un acto de hostilidad se debió haber valorado sesudamente todos los medios probatorios*

ofrecidos por la demandada; y que, no se ha dado una correcta valoración a los argumentos esgrimidos que determinan que no ha existido una rebaja de categoría"; estamos, de una parte, frente a cuestionamientos de fondo relativos a la evaluación jurídica efectuada por el Juzgado, lo que involucra alegar un error de derecho que tiene que ser materia del grado en cuanto al fondo de la decisión pero que no puede generar un pronunciamiento inhibitorio; por otra parte, cuando se alude a la falta de valoración de la prueba, lo que implica sostener una motivación insuficiente en la sentencia venida en grado, es necesario tener en cuenta que de conformidad con el artículo 31, primer párrafo, de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo –en adelante NLPT– “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho **esenciales** para motivar su decisión.”; esta norma es concordante con el artículo 197 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, en cuanto establece que “**Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.**” (lo resaltado en negritas corresponde a este Colegiado); por lo tanto, la simple alegación que el Juez no ha merituado en forma suficiente los medios probatorios ofrecidos no puede determinar la nulidad de la sentencia; finalmente, debe considerarse que frente a la alegación de vicios procesales, y aún sin ser estos invocados, si los vicios advertidos no son de tal trascendencia que afecten el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, no existe razón para no entrar a decidir el fondo del asunto; es en este sentido que, también se pronuncia el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC (CASO LLAMOJA HILARES), en el que detalla cuál es el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, al establecer previamente lo siguiente: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.” (lo resaltado en negrita es nuestro).

4. En cuanto a los hechos expuestos en los escritos postulatorios de las partes procesales:

4.1. Respecto del escrito de demanda (fojas 34-58): En el caso de autos, el accionante expone lo siguiente:

- a) Que, “(...) el recurrente es un Chofer con Brevete o Licencia de Conducir de Clase A y Categoría Tres-C (Profesional), desde el 04 de Marzo del año 2001; habiendo aprobado el Curso de Capacitación de Conductores del SERVICIO DE TRANSPORTE INTERPROVINCIAL DE PASAJEROS Y MERCANCIAS (...)” (fojas 35).
- b) Que, “(...) con fecha 01 de Octubre del año 2011 ingrese a laborar para la demandada contratado específicamente para efectuar labores de Chofer de Tráiler en la División de Transportes para la demandada (...)” (fojas 35).
- c) Que, “(...) con fecha 27 de Agosto del 2013, a través del Memorándum N° 172-13-SRH se me comunica que “...en atención a las coordinaciones efectuadas con la Gerencia de Recursos Humanos, se ha evaluado su destaque del Dpto. de Cosecha perteneciente a la Gerencia de Servicios Agrícolas, al Dpto. de Seguridad e Higiene

Ocupacional, perteneciente a la Gerencia de Recursos Humanos, donde desempeñar el cargo de OPERADOR DE TRACTOR (...)" (fojas 37).

- d) Que, "(...) con fecha 04 de Setiembre del 2013 mi persona interpuso queja por actos de hostilidad consistente en la Reducción Inmotivada de Categoría Laboral, otorgándole un plazo de 06 días hábiles para que cumpla con abstenerse de continuar con los actos de hostilidad y se me restituya mi Categoría Laboral de Chofer de Tráiler de la División de Transporte (...)" (fojas 37).
- e) Que, "(...) Mi persona fue contratado como CHOFER PROFESIONAL para operar los tráileres que transportan materia prima desde los campos de cultivo de caña de azúcar hacia el ingenio azucarero para la producción de azúcar (...) por lo que el cambio a otro puesto de trabajo que no tiene ninguna relación ni la misma naturaleza que las labores que mi persona realizaba, pues se pretende que desempeñe labores de Operador de Tractor (...) lo que en estricto implica operar un vehículo para el cual no se necesita a un CHOFER PROFESIONAL sino a uno de menor categoría, es más dichas labores en sí implican labores de un operario de limpieza -pues conforme a las instrucciones que se me han dado adicionalmente a tener que operar un tractor que recoge los residuos que se encuentran por inmediaciones del ingenio azucarero también tengo que realizar labores de limpieza-, lo cual implica un desconocimiento de mi status o calidad de CHOFER PROFESIONAL en que se me contrato (...)" (fojas 46).
- f) En este sentido, lo que el demandante pretende es el cese de hostilidades por rebaja inmotivada de categoría, en tanto considera que al haber venido prestando servicios, dada su calidad de chofer profesional, como chofer de tráiler en la División de Transportes, la demandada dispuso su destaque al Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional como chofer de tractor, el cual no solo comprende labores de conducción del vehículo –las cuales no requieren de especialización– sino también labores de limpieza de residuos.

4.2. **Respecto del escrito de contestación de demanda (fojas 72-81):** La demandada, específicamente en el ítem "D. Acerca de los supuestos actos de hostilidad laboral que vendría sufriendo el actor por parte de su empleadora" (fojas 78), en respuesta a los argumentos expuestos por la parte demandante antes descritos, se limita a señalar que "(...) debemos precisar que respecto del actor lo que ha ocurrido realmente es un cambio de puesto de trabajo, más no una reducción de categoría profesional conceptos que no está demás señalar resultan siendo distintos. El primero indica las funciones concretas que desempeña el trabajador en la empresa; el segundo hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador. Por ello se dice que no todo cambio de puesto de trabajo implica cambio o rebaja de categoría, pues dentro de esta pueden comprenderse diversidad de funciones específicas, cualquiera de las cuales supone pertenecer a una determinada categoría profesional, es decir posee ciertas aptitudes y capacidades para el trabajo. A lo expuesto debemos agregar que el **jus variandi que le asiste a nuestra representada ha sido ejercido dentro de la categoría profesional que le asiste al actor (chofer); pues la rotación o cambio de puesto de trabajo, cargo, y funciones no corresponde a una categoría inferior; tampoco le genera un desconocimiento de la categoría profesional de chofer. Por último debemos agregar que el cambio de puesto de trabajo que ha sufrido el actor se encuentra debidamente justificado, pues de una u otra manera ha sido como consecuencia de situaciones imprevistas derivadas de las personas de los contratantes**

(...)"'; **empero, de los argumentos descritos, no se advierte que la demandada haya negado en concreto los hechos expuestos en la demanda, en tanto únicamente se limita a justificar, de modo muy genérico, que no ha existido una reducción de categoría profesional, sino un cambio de puesto de trabajo.**

5. En cuanto a los hechos expuestos por las partes en audiencia de juzgamiento:

- 5.1.** En la confrontación de posiciones, durante la audiencia de juzgamiento, de fecha 14 de octubre de 2014, contenido en el CD Rom de fojas 131, el abogado de la parte demandante expuso que "(...) *mi patrocinado ingresó a laborar para la empresa demandada el 01 de octubre del año 2011, pero como antecedente más remoto debemos señalar que mi patrocinado desde el 04 de marzo del año 2001 ostenta la calidad o condición de conductor o chofer profesional, con licencia de conducir de clase A y categoría III-C, habiendo aprobado el curso de capacitación de conductores de servicio interprovincial de pasajeros (...)*" (**minuto 01:42 - 02:09**), "(...) *es en esta condición o en esta calidad de conductor o chofer profesional que la empresa demandada contrata a mi patrocinado con fecha 01 de octubre del año 2011 para desempeñar la labor específica de chofer o conductor de tráiler (...)*" (**minuto 2:29 - 2:49**), "(...) *el día 26 de agosto del año 2013, en que es notificado con el memorando número 173-2013-SRH, en donde el Superintendente de Recursos Humanos le comunica (...) se ha dispuesto su destaque al Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional para desempeñar la labor de operador de tractor (...) lo que a juicio de mi patrocinado y de la defensa consideramos que es un acto hostil. En esas circunstancias, mi patrocinado, dentro del plazo que la norma establece, con fecha 04 de setiembre del año 2013 interpuso ante la empresa demandada queja por los actos de hostilidad consistentes en la reducción de su categoría laboral*" (**minuto 05:42 - 06:43**), "(...) *pero mi patrocinado desde el 27 de agosto del año 2013 hasta agosto del presente año mi patrocinado no ha venido desempeñando ninguna labor, prácticamente ha estado como retén, y es a partir del mes de setiembre del presente año que mi patrocinado viene desarrollando labores prácticamente de operario de limpieza en donde mi patrocinado está recogiendo residuos industriales de la empresa demandada (...)*"¹ (**minuto 09:41 - 10:12**).
- 5.2.** Contrario a la tesis del demandante, la demandada, a través de su apoderado y abogado, refirió que "(...) *el demandante, es verdad que ingresó a laborar para mi representada el 01 de octubre del 2011 como chofer, como es de ver de sus contratos, el primer contrato del 01 de octubre del 2011 hasta el 15 de abril del 2012, figuraba solamente como chofer, y su status era de obrero de asistencia, posteriormente, a partir del 16 de abril del 2012, aparece ya en sus contratos como chofer de tráiler, pero continua en su status siendo obrero de asistencia. Asimismo, debo precisar de que la unidad que él operaba era el tráiler número 322 que no era propiedad de mi representada, que estaba bajo alquiler, y era propiedad de la empresa Raciemsa, (...) llegó un determinado momento, por cuestiones de optimización en la empresa así como la situación económica que se generó en la industria azucarera que repercutió también en mi representada, ya que como es de conocimiento el precio del azúcar se ha venido abajo, es que mi representada tuvo que prescindir de los servicios de este tráiler así como de otros dos tráilers que eran de propiedad de Raciemsa (...) para evitar que el señor se quedara sin trabajo (...) la empresa consideró que pudiera continuar laborando, pero ya como operador de tractor (...) el operador de tractor, operador, chofer o conductor de tractor viene a ser lo mismo,*

¹ Lo resaltado en negrita es nuestro.

es el que opera la máquina, al igual que el tráiler, que es el operador, conductor o chofer de tráiler que es lo mismo (...) Como se puede ver existió una razón, una motivación que generó que se le variase de puesto de trabajo (...) el status laboral que tenía el demandante era de obrero de asistencia, su remuneración en ningún momento era variada (...) Asimismo, cuando señala de que se mantiene como retén, hay que tener en cuenta que un chofer se mantenga como retén no mella en nada su categoría, por cuanto lo que hace el retén es aquel chofer que se mantiene en stanby en su centro de trabajo a espera de que haya alguna unidad que esté disponible en su momento y para que proceda a utilizarla (...) considerando tanto el pedido de sus compañeros de trabajo como también la situación del trabajador y evitar un problema social es que se consideró conveniente el contratarlo (...)" (minuto 15:33 – 22:15).

6. En cuanto de la pretensión de cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la categoría.-

6.1. Respecto del procedimiento previo a la interposición de la demanda de cese de hostilidades:

- a) En principio, debe tenerse en cuenta que el **artículo 30** del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR -en adelante LPCL-, establece que *“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría (...)”*, precisando en el penúltimo párrafo que *“El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.”*; siendo que, de conformidad con el **artículo 35** de la misma norma legal acotada, *“El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.”* (lo resaltado en negrita es nuestro).
- b) Por otra parte, como bien explica Carlos Blancas: *“La relación de trabajo resulta lesionada, grave e irreversiblemente, no sólo cuando el trabajador incumple sus obligaciones fundamentales, sino, de la misma manera, cuando el empleador B incurre en falta a sus obligaciones y prestaciones. (...) cuando es el empleador quien incumple sus obligaciones, la normativa laboral faculta al trabajador a extinguir la relación de trabajo, imputando al empleador la responsabilidad jurídica por dicho evento...”*²; de allí que cuando se produzcan acciones u omisiones de parte del empleador que se configuren en alguno de los actos que como conductas hostiles describe el referido artículo 30 de la LPCL, en específico del inciso b) para el caso que nos ocupa, se estará ante el incumplimiento por parte del empleador de alguna

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Ara Editores. Lima 2002. Página 377.

de sus obligaciones laborales, incumplimiento que es susceptible de ocasionar la ruptura de la relación laboral.

- c) Ahora bien, el trabajador afectado por el acto de hostilidad conforme lo prevé la ley puede optar por accionar para que se disponga judicialmente el cese de la hostilidad o por la terminación del contrato de trabajo y reclamar el pago de indemnización prevista por el artículo 38 de la LPCL; sin embargo, en ambos casos, **para recurrir a la instancia judicial debe cumplirse un procedimiento previo** cual es, como lo establece el penúltimo párrafo del artículo 30 de la LPCL, emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente y otorgar un plazo razonable para que efectúe su descargo o enmiende su conducta; es decir, debe **haber una imputación concreta del hecho que el trabajador considera como acto de hostilidad y que el mismo esté tipificado como tal en el artículo 30** tantas veces acotado; siendo que, en el presente caso, sí se ha cumplido de forma previa a interponer la demanda de cese de hostilidad, pues se advierte que el demandante remitió una **carta notarial de queja contra actos de hostilidad, de fecha 04 de setiembre de 2013, obrante a fojas 09-14**, indicando lo siguiente: “ (...) *por medio de la presente le requiero formalmente para que en plazo de seis (06) días naturales cumpla con Abstenerse de realizar el Acto de Hostilidad consistente en la Reducción Inmotivada de mi Categoría Laboral, caso contrario iniciaré las acciones legales del caso (...) considero un acto de hostilidad el hacerme ejercer funciones en una categoría laboral que no corresponde con mi nivel de chofer profesional; pues como es de verse de mi brevete tengo la categoría de CHOFER PROFESIONAL, la misma que implica labores de transporte de tráileres o vehículos mayores, más como chofer de un tractor para lo cual no se necesita la calificación profesional que tengo como chofer (...) se pretende que desempeñe labores de Operador de Tractor en el Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, lo que en estricto implica operar un vehículo para el cual no se necesita a un CHOFER PROFESIONAL sino a uno de menor categoría, es más dichas labores en sí implican labores de un operario de limpieza –pues conforme a las instrucciones que se me han dado adicionalmente a tener que operar un tractor que recoge los residuos que se encuentran por inmediaciones del ingenio azucarero también tengo que realizar labores de limpieza–*” (lo resaltado en negritas es nuestro); empero, conforme se advierte del escrito de contestación de demanda y de las pruebas aportadas al proceso, la demandada no ha emitido respuesta alguna a los hechos expuestos en dicha queja.

6.2. Delimitación de la controversia. -

En atención a lo expuesto por el accionante en su escrito postulatorio de demanda (fojas 34-58), la misma que tiene como punto de partida la carta notarial de queja contra actos de hostilidad (fojas 09-14), corresponde a este Colegiado efectuar un análisis sobre la rebaja inmotivada de categoría del actor, considerando que, si bien es un hecho pacífico entre las partes que al actor sí se le cambió de puesto de trabajo de chofer de tráiler a chofer de tractor, empero, la controversia gira en torno a **determinar si la referida rotación constituye una reducción inmotivada de categoría, en tanto este último cargo habría implicado el desempeño adicional de labores de limpieza que el actor ha alegado no sólo en su carta notarial de queja sino también en su escrito de demanda.**

6.3. Respecto del *jus variandi*. -

Cabe precisar que, la empleadora cuenta con la potestad para introducir variantes en la relación de empleo para adecuarla a las necesidades de la empresa (*jus variandi*), potestad o derecho del empleador que de ningún modo es ilimitado, sino que por el contrario está sujeta a límites; como bien explica Américo Pla, cuando delimita los alcances del principio de racionalidad en la relación laboral, “*La propia índole de la relación laboral que pone a una persona bajo la subordinación de otra persona durante cierto tiempo, para que mientras él transcurra, sea ella quien indique las tareas y determine la forma en que debe actuarse, obliga a ciertos límites elásticos y multiformes que mantengan ese poder de dirección dentro de los causes adecuados. (...) se requiere una cierta soltura, una cierta amplitud, una cierta discrecionalidad para actuar. Pero ello no puede permitir ni justificar la arbitrariedad. Las facultades patronales no se conceden para actuar caprichosamente ni para la comisión de injusticias, o de discriminaciones personales. El poder directivo de la empresa se legitima en cuanto cada empresa debe ser conducida y orientada, con sentido de unidad, hacia la obtención de su fin económico, que es lo que justificó su existencia. Pero no puede servir para venganzas ni persecuciones personales ni para actuar caprichosamente o irracionalmente.*”³ (lo resaltado en negritas es nuestro).

- 6.4. En relación a los límites materiales del empleo del *jus variandi* por la parte empleadora, Raúl Saco explica que deben entenderse los límites del *jus variandi* en lo que denomina: insustancialidad, justificación o racionalidad e indemnidad; así en el caso de la insustancialidad refiere que “*El ejercicio del jus variandi no debe afectar ningún aspecto sustancial o esencial de la relación o contrato de trabajo, ni tampoco generar modificaciones radicales a la forma y modalidades de la prestación laboral. (...) no se aceptan modificaciones radicales, aun dentro de lo accidental, coyuntural o accesorio: cuando exagerado, un cambio sobre aspectos menores termina siendo fundamental. El ejercicio del jus variandi, pues, tampoco debe generar modificaciones drásticas o profundas a la forma y modalidades de la prestación laboral...*”⁴; en cuanto a la justificación o racionalidad, Saco refiere que “*...el ejercicio del jus variandi debe corresponder a las necesidades reales de la empresa u obedecer a alguna razón objetiva. Se descartarán las actitudes inmotivadas o arbitrarias del empleador. Como enseña Alfredo J. RUPRECHT (...) por el jus variandi “el patrono está autorizado a disponer cambios para la buena marcha del establecimiento, pero siempre que se originen en necesidades de la empresa”. La aplicación de este derecho “no debe importar arbitrariedad”, esto es, “debe ser el resultado de una evidente necesidad de la empresa que no pueda resolverse de otro modo que con la alteración del contrato laboral”*”⁵; finalmente, en cuanto a la indemnidad, Saco explica que está “*Referido a la persona del trabajador, se impone la indemnización como límite funcional del derecho de variación: el ejercicio del jus variandi no debe ocasionar perjuicios al trabajador. (...) En efecto, en lo atinente al poder de dirección, MONTOYA MELGAR (...) ha señalado que su ejercicio “supone el respeto a la dignidad personal del trabajador”. Entiende que “las órdenes o instrucciones gravemente vejatorias no obligan al trabajador y que el empresario realiza un acto de incumplimiento al dictarlas*”⁶.

6.5. Respecto a la reducción de categoría. -

³ PLA RODRIGUEZ, Américo: *Curso de Derecho Laboral. T.I.* Ediciones Idea. Montevideo 2000. Páginas 68-69.

⁴ SACO BARRIOS, Raúl: *Jus Variandi*. Ciat O.I.T. Lima 1993. Páginas 49-51.

⁵ SACO BARRIOS, Raúl; *Ob. Cit.* Página 54.

⁶ SACO BARRIOS, Raúl; *Ob. Cit.* Páginas 64-65.

Alonso Olea señala que *"cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tomada en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se lo clasifica profesionalmente. Entiende, por tanto, que la categoría es "la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual a la de otros de calificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)".*⁷

6.6. Pronunciamiento respecto de la materia controvertida. -

Conforme se ha indicado precedentemente, la teoría del caso de la parte demandante contenida en su escrito postulatorio de demanda (fojas 34-58), y que tiene como punto de partida la carta notarial de queja contra actos de hostilidad (fojas 09-14), gira en torno a alegar que el cambio de puesto de chofer de tráiler a chofer de tractor ha generado una rebaja de categoría que configuraría un acto hostil, en tanto esta última labor no solo implica labores de conducción, sino también labores adicionales de limpieza de residuos; tesis que, en efecto, este Colegiado ampara en base a los siguientes fundamentos:

- a) En principio, cuando la demandada refiere que *"es erróneo establecer que el cargo de operador (chofer) de tractor, lo puede desempeñar cualquier persona, y por ello que marca la diferencia entre el chofer de tráiler, y por ende existe una rebaja de categoría. Cuando en los hechos y por máximas de la experiencia, se desprende que conducir dichos vehículos emanan de experiencia y de conocimiento, lo que implica colegir que cualquier persona no lo puede conducir"*, cabe señalar que, por reglas de la experiencia, la labor de conducción de vehículos de transporte o maquinaria pesada (tráileres, camiones, tractores, furgonetas, etcétera) conlleva una labor de riesgo y un grado de responsabilidad de quien los conduce, por la exposición al peligro no sólo de quien los conduce, sino de los terceros que podrían estar comprometidos en su integridad física por el desempeño de la conducción.
- b) Siendo esto así, se entiende que todo empleador puede establecer la asignación de la labor de conducción de sus vehículos, de cualquier tipo -tráiler o tractor-, a personas que cuenten con la experiencia necesaria y la calificación para conducirlos -es un hecho pacífico que el actor cuenta con Licencia de Conducir Clase A Categoría III-C-, sin que el cambio de vehículo asignado -por ejemplo, de tráiler a tractor- pueda significar una afectación de los derechos de los trabajadores a la categoría, si es que así no lo ha previsto el propio empleador en forma razonada y objetiva en un cuadro de asignación de personal o en un manual de organización y funciones, pues lo esencial es la prestación del servicio de conducción o manejo del vehículo a favor del empleador, siendo válido el cambio de puesto de trabajo dentro de una misma categoría asignada, como es la rotación de conducción de tráiler a conducción de tractor dentro de la categoría de chofer de transporte, **lo que significa únicamente una variación de cargos relacionada a las funciones y no asociada a una diferencia ostensible en su nivel o categoría dentro de la empresa.**
- c) No obstante, en el caso de autos, el cambio de cargo del actor como chofer de tráiler que venía desempeñando para la demandada al cargo de chofer de tractor no solo ha significado la realización de funciones de conducción, sino también labores físicas de limpieza de residuos, situación que sí constituye una rebaja ostensible de nivel o categoría, porque, en primer lugar, según lo delimitado en los puntos 4.2 y 5.2 de la presente resolución, la demandada no ha negado o cuestionado que las funciones de chofer de tractor asignadas al actor implican a la vez la labor de conducción de

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob.cit. Página 404.

vehículo y la labor física adicional de limpieza de residuos, es decir, no ha cuestionado un hecho relevante para la resolución de la controversia ni en su escrito postulatorio ni en los actos orales, menos ha desplegado actividad probatoria destinada a demostrar que pese al cambio de vehículo el actor siguió realizando las labores exclusivas de chofer -no obra en autos respuesta alguna de la demandada a la carta notarial del actor de queja contra actos de hostilidad (fojas 09-14)-, tal como lo señala en su apelación cuando refiere que *"no ha existido una rebaja de categoría, pues el cargo para que se lo contrató sigue manteniéndose, pues sigue siendo chofer, pero ahora de tractor, en virtud a que dicho puesto de labores se requieren las mismas aptitudes y capacidades"*, quedando sus alegaciones en meras afirmaciones sin sustento alguno; situación que nos permite aplicar el artículo 19 de la NLPT, que prescribe que *"La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos"*.

- d) En segundo lugar, aun cuando por aplicación del artículo 19 de la NLPT es un hecho admitido que cuando el actor al realizar funciones de chofer de tractor no sólo conducía el vehículo sino también prestaba servicios de limpieza de residuos, pues en autos sí obran medios probatorios que corroboran dicha conclusión, tal como se depende del **Memorando número 281-14-SRH**, de fecha 26 de setiembre de 2014, obrante a fojas 126-127, documento que tampoco ha sido cuestionado por la demandada, en el cual se consignan las funciones del cargo de operador de tractor agrícola, entre las cuales no solo comprenden las labores de conducción del vehículo como *"7. Poner en marcha la maquinaria a utilizar y conducir esta al lugar en donde deban realizarse las actividades asignadas"*, sino que también se disponen las de *"14. Participar activamente en el recojo manual de los residuos de los contenedores de residuos sólidos. 15. Participar activamente en el recojo manual de la chatarra de las áreas generadoras. 16. Participar en la clasificación manual de los residuos reutilizables y no reutilizables, peligrosos y no peligrosos."*
- e) En tercer lugar, si bien la demandada alega que *"de manera errada se ha aplicado presunciones en contra de mi representada al no presentar el Manual de Organización y Funciones, ello a razón de que, el mencionado Manual carecería de objeto, pues allí no se establecen la categoría de los choferes, sino las funciones que desempeñan en dicha área"*, no obstante, debe desestimarse dicho argumento, porque, en principio, el referido manual de organización y funciones, solicitado como exhibicional por el demandante -ver ofertorio a fojas 57- no fue objeto de cuestión probatoria por la demandada, cuya finalidad estaba dirigida a *"comprobar la diferencia entre las funciones que existe entre un chofer de tráiler y un chofer de tractor"*; siendo documentación pertinente para el caso de autos, en tanto hubiese permitido realizar un comparativo de las funciones asignadas al chofer de tráiler en la Gerencia de Servicios Agrícolas y al chofer de tractor del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, el cual según se advierte del Memorando número 281-14-SRH (fojas 126-127), comprende también labores de limpieza de residuos; por lo que, resulta correcto aplicar el artículo 29 de la NLPT, esto es, extraer conclusiones en contra de la demandada por la conducta asumida en el proceso al no presentar las exhibicionales requeridas.

- f) Y, finalmente, cuando la demandada señala que *"la contratación del actor nuevamente, fue a raíz de un memorial de sus compañeros de labores y que fue atendido por la empresa, siendo que en el decurso de la contratación, se le reubicó al actor por no contar con la herramienta de trabajo que mantenía en un inicio, ese fue el motivo de su contratación y no porque la empresa cuenta con unidades de tráiler suficientes para asignarle"*, dicho argumento también debe ser desestimado, porque, pretende justificar -error en su teoría del caso- el cambio de vehículo al haber atendido la solicitud de los compañeros de trabajo del actor respecto de su renovación de contrato (fojas 06-07), cuando el actor ya ostentaba un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde la fecha de inicio de sus labores, y no había la necesidad de realizar una renovación del contrato, tal como se verifica de la sentencia de vista de fecha 09 de enero de 2015 (fojas 195-202), que confirma la sentencia de primera instancia de fecha 15 de julio de 2014 (fojas 189-194), recaídos en el expediente número 00618-2013-0-1602-JR-LA-01, que declaran la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes; más aún, si no está en discusión el cambio de vehículo que la demandada hiciera, lo que no genera la vulneración del derecho de trabajador, siempre que realice las mismas funciones de conducción del vehículo, conforme lo expuesto precedentemente, pues lo que es materia de controversia es que al asumir el actor las funciones de chofer de tractor, también implicaban realizar en forma adicional labores de limpieza de residuos, tal como es de verse del **Memorando número 281-14-SRH**, (fojas 126-127), en el que a partir del ítem 14 a 17, está señalado como función del trabajador demandante participar activamente en el recojo manual de los residuos de los contenedores y otros; funciones que distan de las labores de chofer de tráiler o tractor, lo que involucra en sí una rebaja inmotivada de categoría, precisándose que el cambio de chofer de tráiler a tractor, no implica acto de hostilidad, en tanto que si bien se había cambiado del tipo de maquinaria, lo real era que el demandante seguía como chofer; pero el darle la responsabilidad del recojo de desechos, labor que no tiene nada que ver con la función de chofer, implica un acto de hostilidad que atenta contra la dignidad del actor. Cabe precisar que la demandada no ha abordado dentro de su tesis de defensa desvirtuar las labores asignadas de recojo de residuos.
- g) En este sentido, queda configurada la hostilidad al trabajador demandante en su categoría al haber sido trasladado a un área distinta no sólo para realizar labores de conducción de tractor (aspecto que por sí solo no configuraría acto hostil alguno) sino para la realización de actividades no comprendidas o no vinculadas a la misma conducción del tractor, pues la asignación de la actividad física adicional de limpieza de residuos sí implica un cambio de funciones no acorde con la naturaleza de las funciones que venía realizando el actor, esto es, funciones distintas a las que son inherentes a la función de conducción, y que han sido imputadas como actos hostiles en la carta notarial cursada por el actor a la demandada para su cese (fojas 09-14). Situación que importa un uso arbitrario del *jus variandi* por parte del empleador, en tanto la labor de obrero del actor había estado orientada a la conducción de máquinas de transporte sin desplegar actividad física importante fuera de la unidad vehicular asignada, de tal forma que al considerar dentro de sus funciones las labores físicas directas de limpieza de residuos, se agravia la condición laboral del actor de conductor al ubicarlo como un obrero de limpieza, cuya prestación no requiere la menor especialidad o capacitación, más que el mero

esfuerzo físico; por lo tanto, se ha producido la configuración de un acto hostil pese a que no existe rebaja remunerativa -conforme lo determinado por el A quo en la novena considerativa de la apelada-. Por estas razones, la apelada debe **confirmarse**.

7. Respecto de los costos procesales.-

- 7.1. Debe considerarse que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14° de la NLPT, los costos (que contiene honorarios profesionales) se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411°, 412°, 414° y 418° del CPC, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. Tal es así que, su determinación, obedece a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como su duración, la naturaleza y la complejidad del proceso, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), así como también la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales.
- 7.2. En el presente caso, atendiendo a dichos criterios, este Colegiado considera prudente y razonable fijar los costos en la suma de **S/ 2,500.00 soles**, básicamente porque de acuerdo a los estadios del proceso se ha advertido que: la teoría del caso del accionante ha estado bien estructurada, al punto que ha merecido el amparo jurisdiccional en ambas instancias, no obstante es de advertir, que el escrito de demanda es ampulosa, se han esgrimido argumentos en extenso que no contribuyen a una lectura digerible de la pretensión demandada, en tanto que recurrir a la doctrina o citas bibliográficas amerita sólo cuando es necesario reforzar la tesis de defensa. Teniendo en cuenta además, que la intervención de la defensa de la parte actora en audiencia de juzgamiento ha satisfecho el estándar de preparación y diligencia, el caso reviste una relativa complejidad (cese de hostilidades); a la fecha ha trascurrido más de 02 años y 9 meses en su tramitación (según constancia de recepción de fojas 39); razones que permiten con criterio de prudencia y razonabilidad a este Colegiado fijar los costos procesales en la suma inicialmente enunciada.
- 7.3. **Se deja expresa constancia que** el monto fijado por este concepto, compromete legal y éticamente la participación de la defensa letrada en la fase de ejecución, bajo responsabilidad. Asimismo, **se recomienda** al Juez de primera instancia que cuando la parte demandante acuda a hacer efectivo el cobro de los costos del proceso, debe presentar indispensablemente el recibo por honorarios profesionales donde se indique el monto a cobrar y sus datos personales, conforme lo dispone el artículo 418 del CPC.

POR ESTAS CONSIDERACIONES:

CONFIRMARON la Sentencia (Resolución número SEIS), de fecha 14 de abril de 2015, a fojas 204-209, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A.**, contra la empresa **B.**; en consecuencia, **ORDENARON** que la demandada cese el acto de hostilidad del que viene siendo objeto el actor. **Confirmaron** el extremo que fija los costos del proceso, pero **modificando** la suma de abono a **S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES)**, más el 5% de dicho monto destinado al Colegio de Abogados de La Libertad. **Con lo demás que contiene;** y los devolvieron al Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope. **PONENTE: G.-**

E.
F.

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>

		Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados)</i></p>

			<p><i>probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></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. <i>(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).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos,</i></p>

			<p>puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</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).</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si 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)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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).</p>
			<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u</p>

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

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de</i>

			<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	<p>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que</i></p>

				<p>sustentan la pretensión(es).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y</p>

		<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>pretensiones. <i>(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).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
	<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. <i>(según corresponda) (Es</i></p>

			<p>completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir</p>

			<p>con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta4. 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.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
--	--	--	---

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

2 PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple/No cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba práctica se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple/No cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/No cumple**

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple/No cumple**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)* **Si cumple/No cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple/No cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* **Si cumple/No cumple**

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas *(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple/No cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple/No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **No cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.

Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.

Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple**

2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explícita el silencio o inactividad procesal*. Si cumple/No cumple

5. Evidencia **claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*. Si cumple/No cumple**

2 PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o 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*

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez)).Si cumple/No cumple*

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó*

la prueba, para saber su significado). **Si cumple/No cumple**

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple/No cumple**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple/No cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple/No cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple/No cumple**

5. Evidencian **claridad** (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). **Si cumple/No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (*según corresponda*). (Es completa) **Si cumple/No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (*según corresponda*) (No se extralimita)/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*). **Si cumple/No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple /No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/No cumple**

5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). **Si cumple/No cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.

Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. Evidencian claridad: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple*

**ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN,
ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y
DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE**

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2:
introducción y la postura de las partes.
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2:
motivación de los hechos y motivación del derecho.
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2:
aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

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

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

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 - 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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 la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[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 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, 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 resolutiva, es 10.

- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

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

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

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

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

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ✦ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ✦ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ✦ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ✦ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ✦ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3,

4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

✧ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

52. 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 2)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ✧ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ✧ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto

8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

52. 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 2.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
	Parte	Aplicación del principio de	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					

		congruencia						[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión				X		[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					

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

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia – Anexo 2

ANEXO 5. CUADROS DESCRIPTIVOS DE LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS DE LA CALIDAD DE LAS SENTENCIAS

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	EXPEDIENTE N° : 00773-2013-0-1602-JR-LA-01 DEMANDANTE : A. DEMANDADO : B. MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS. -	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no</i></p>				X						

	<p>Ascope, catorce de abril de dos mil quince. -</p> <p>1.- PARTE EXPOSITIVA PRETENSIÓN</p>	<p><i>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>Resulta que, a folios 34. Don A. interpone demanda contra la B. sobre cese de hostilidad por parte del empleador y en consecuencia se le reponga en su categoría laboral de chofer de tráiler en la división de transporte en B., y se imponga multa, más costos del proceso.</p> <p>SINTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA ARGUMENTOS DEL DEMANTE</p> <p>Manifiesta el recurrente que ingreso a laborar para la demandada el 01.01.2011 como chofer de tráiler en la división de transportes de la demandada a través de diversos contratos temporales y que el 15.08.2013 su jefe inmediato le informa que era su último día de labores día de labores por cuanto sus contratos modales sucesivos habían vencido y que ya no sería renovado, pese a que este en realidad de los hechos había desnaturalizado convirtiéndose uno a plazo indeterminado, ofreciéndole la suma de S/. 4,000.00 en calidad de incentivo para renunciar en esa fecha. Para su sorpresa y ante el pedido escrito que formularan sus compañeros de trabajo con fecha 12.08.2013, con fecha 16 de agosto de 2013 se le comunica que se le iba a renovar su contrato de trabajo a tiempo indeterminado por un mes más para desarrollar labores de chofer de Tráiler. Con fecha 27.08.2013 a través del memorándum N° 173-13-SRH se le comunica se le destacaba al departamento de cosecha perteneciente a la Gerencia de Servicios Agrícolas, al</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X						10

<p>departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional perteneciente a la Gerencia de Recursos Humanos donde desempeñara el cargo de operador de tractor, lo que considera el actor interpuso una queja por actos de hostilidad ante la demandada sin que tenga repuesta, siendo que el día 16.09.2013 recibió una carta Notarial del Gerente de Recursos Humanos indicándose que se le iba renovar su contrato. Fundamenta jurídicamente y ofrece los medios probatorios que a su derecho conviene.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Según acta de registro de audiencia de conciliación de folios 82 de fecha 13.01.2014, no se llega a un acuerdo conciliatorio respecto de ninguno de los extremos controvertidos; procediéndose a fijar las pretensiones que pasan juzgamiento.</p> <p>Se corre traslado de la contestación de la demanda al demandante, en este acto se señala día y hora para la audiencia de juzgamiento, quedando citadas las partes.</p> <p>CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA A folios 72, los apoderados judiciales de la demandada se apersonan y contestan la demanda, solicitando se declare infundada, pues niegan que el actor haya realizado demanda, solicitando se declare infundada, pues niegan que el actor haya realizado labores principales y permanentes pues las mismas son labores temporales y que es falso que exista desnaturalización de la contratación modal pues esta no ha sobrepasado los límites permitidos por ley. Agregan que es falso que haya habido actos de hostilidad contra el actor, cuando lo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>único que ha ocurrido es un cambio de puesto de trabajo debidamente justificado y dentro de la misma categoría de chofer profesional que ostentaba. Además, solicita que se le exonere del pago de costos. Fundamenta jurídicamente, ofrece los medios probatorios que a su derecho conviene.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Ésta se llevó a cabo el día 14.10.2014 y 19.12.2014, según acta de registro de audiencia de juzgamiento de folios 132/133 y 136, según audio y video que se encuentra anexado al expediente. La audiencia se llevó a cabo con la participación del demandante, su abogado y el representante y abogado de la demandada; se enunciaron las pruebas, se actuaron las mismas, se concedieron los alegatos.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy [1 - 4]	Baja [5 - 8]	Mediana [9 - 12]	Alta [13 - 15]	Muy [17 - 20]
Motivación de los hechos	<p>2.- PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: De conformidad con lo prescrito en el artículo 1 del Título Preliminar del Código Procesal Civil, toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses con sujeción a un debido proceso; con tal objeto las partes deben cumplir con todos los presupuestos procesales que la ley sustantiva y adjetiva determina, conforme a la naturaleza del proceso y de la pretensión.</p> <p>SEGUNDO: Cuestiones probatorias. La parte demandante por intermedio de su abogado en audiencia de juzgamiento de fecha 14.10.2014, deduce tacha contra el informe del Área de Servicios Agrícolas de fecha 02 de Agosto de 2013 (minuto 55:56). Por otro lado, la parte demandada por intermedio de su abogado y apoderado deduce tacha contra el Reporte rendimiento de Tracto Camiones, (minuto 01:00:15).</p> <p>En cuanto a las tachas formuladas por ambas partes, debe tenerse presente que tanto el Informe del Área de Servicios Agrícolas de fecha 02 de Agosto de 2013, como el Reporte rendimiento de Tracto Camiones fueron admitidas como prueba de oficio en la audiencia de fecha 14.10.2014 (ver minuto 54:28 y 44:30); en tal sentido no se puede</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba para saber su significado). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Según la prueba del caso, firma probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p>	2	4	6	8	10	1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	3 - 5]	[17 - 20]

	<p>cuestionar tal medio de prueba toda vez que la admisión de una prueba de oficio es inimpugnable de acuerdo al artículo 22 de la Ley N° 29497¹, por lo que la tacha deviene en improcedente en ambos casos.</p> <p>TERCERO: Con relación al fondo del asunto, vale indicar que en el presente proceso se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el cual establece que “en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...)”.</p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X					
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>CUARTO: Actos de hostilidad. Es preciso tener en cuenta que los actos de hostilidad son prácticas que causan perjuicio al trabajador y que afectan gravemente a relación laboral dificultando su normal desarrollo. Si bien suelen tener como objetivo subalterno la renuncia del trabajador, incluso en aquellos casos en que no fuera la finalidad última del empleador, será suficiente para que se produzca el acto de hostilidad que el mismo perjudique sobremanera al trabajador, determinando que éste decida extinguir la relación laboral. Según Carlos Blancas Bustamante: “(...) calificar como acto de hostilidad la falta o incumplimiento del empleador, significa atribuirle una connotación de molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque, acepciones todas ellas sinónimas, que revelan el propósito del empleador de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador. En el acto de hostilidad hay más que un incumplimiento: la voluntad de lograr indirectamente, lo que no es posible hacer directamente”²</p> <p>QUINTO: En el presente caso debe advertirse que el inciso b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que regula los actos de hostilidad, tal inciso contiene dos supuestos. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. En cuanto a la reducción de la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>					X					20

<p>primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo quizá más frecuente, acaece cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador. Cabe precisar que según lo señalado por el artículo 49° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, para que se configure la reducción inmotivada de la remuneración o categoría como acto de hostilidad, debemos estar ante un acto unilateral del empleador que carezca de motivación objetiva o legal. Según Carlos Blancas: “La reducción de la remuneración del trabajador sólo es válida cuando la acepta el trabajador (...). La aceptación de la reducción por el trabajador sustrae dicha medida al ámbito de la decisión unilateral del empleador para convertirla en un acuerdo de partes, en el cual reside su legitimidad.”</p> <p>SEXTO: Con relación a la reducción de la categoría se debe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente. En tal virtud, se entiende por categoría “la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual a la de otros de calificación similar y superior o inferior a la de otros. El segundo párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que el empleador está facultado para cambiar o modificar la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades de los centros de trabajo.</p> <p>Cuando el empleador abusa de estos supuestos, nuestra legislación considera que estamos ante un acto de hostilidad; uno de esos casos es precisamente la reducción</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de la categoría. Finalmente, se debe precisar que al igual que la reducción de la remuneración, la reducción de la categoría también será un acto de hostilidad si es inmotivada; al contrario, si el empleador logra demostrar que existe una justificación que convalide la reducción de la categoría no estaremos ante un acto de hostilidad.</p> <p>SÉTIMO: Analizando el presente caso tenemos que el actor alega una reducción inmotivada de su categoría y remuneración conforme se aprecia de sus alegatos iniciales.</p> <p>Al respecto se debe indicar que en el Expediente N° 618-2013-0, seguido entre las mismas partes del presente proceso, por ante este mismo despacho judicial, secretaria Carmen Verónica Ríos Díaz se ha expedido sentencia, contenida en la resolución número tres (fojas 189/194), del 15 de Julio de 2014, que resuelve declarar fundada la demanda de desnaturalización de os contratos modales suscritos por el actor desde y por ende la contratación laboral del actor es a tiempo indeterminado; la misma que ha sido confirmada por el Superior en la sentencia de vista N° 862-2014, del 09 de Enero de 2015 (Fojas 195/202), que en copias certificadas obran anexadas al expediente, en tal sentido el análisis de la presente se tendrá en cuenta que la relación laboral del actor es a tiempo indeterminado._</p> <p>OCTAVO: Por otro lado debe destacarse que el derecho del trabajador a procurar tutela jurisdiccional contra el acto de hostilidad está condicionado a que, previamente, requiera por escrito al empleador que lo ha cometido a fin de que éste formule su descargo o enmiende su conducta, de acuerdo al cargo imputado, tal como lo prevee la parte in fine del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; exigencia que ha sido satisfecha por el demandante con la misiva de fecha 04 de setiembre de 2013 (fojas 9/14).</p> <p>NOVENO: En cuanto a la reducción de la remuneración como acto de hostilidad, tenemos que la parte demandada</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en audiencia de juzgamiento ha presentado copias de las boletas de pago del actor que van del mes de enero de 2011 a setiembre de 2014 (fojas 92/125), en el cual se aprecia que enero de 2011 ostenta el cargo de chofer tráiler, teniendo como remuneración básica las sumas que van variando en el tiempo de S/. 1,000.00, S/. 1,030.00 y que a partir de setiembre de 2012 alcanza el valor de S/. 1,080.00; siendo que posteriormente a partir de setiembre de 2013 el cargo que ostenta es el de operador de tractor manteniendo su misma remuneración básica, e incluso a partir de marzo de 2014 su remuneración básica se incrementa a la suma de S/. 1,140.00; en tal sentido este Despacho no considera la existencia de un acto de hostilidad que se base en la reducción inmotivada de la remuneración del actor, pues como podemos ver no existe desmejora en su remuneración.</p> <p><u>DÉCIMO:</u> En cuanto a la reducción de categoría como acto de hostilidad, tenemos que la tesis del actor se basa en que se le contrató y vino desarrollando labores como chofer de tráiler, sin embargo luego sin motivación se le cambia a otro puesto de trabajo como es el de operador de tractor para el cual no se necesita ser un chofer profesional</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO:</u> Siendo esto así, se debe analizar si entre los cargos de chofer tráiler y operador de tractor, existe una diferencia que permite establecer una reducción de categoría.</p> <p>Al respecto ha de tenerse en cuenta que en el proceso se ha acreditado que el actor ha venido siendo contratado por la empresa como chofer de tráiler desde su inicio, tanto con las boletas de pago y contratos de trabajo, y además ha probado que ostenta licencia de conducir clase A tres C (fojas 03) otorgada por el Ministerio de Transporte. Con relación a ello tenemos que según el Reglamento Nacional de Licencias de Conducir vehículos automotores y no motorizado de transporte terrestre aprobado por Decreto Supremo N° 040-2008-MTC, en su artículo 12 establece</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que la categoría AIII-C, Autoriza a conducir vehículos de la categoría III a y b, de manera indiferente. La licencia de conducir de esta categoría autoriza a conducir vehículos señalados en las categorías i y ii; lo cual concordado con las características registrables vehiculares”, le permite y autoriza al actor conducir siendo que los requisitos para su obtención según el artículo 13 del reglamento antes indicado son los siguientes: a) Edad mínima 27 años. b) Secundaria completa. c) Certificado médico de aptitud psicossomática. d) Certificado de profesionalización del conductor en transporte de personas y de mercancías. e) Aprobar los exámenes de manejo para la categoría. f) Pago por derecho de tramitación.</p> <p>Mientras que para operar un tractor el reglamento no establece que se requiera una autorización por parte del Ministerio de Transporte, por tanto se deduce que cualquier persona estaría autorizada a su conducción, lo que de por sí genera una diferenciación en estos cargos en análisis y de lo cual se advierte que el chofer de tráiler estaría en un nivel superior que el operador de tractor, conclusión que se arriba además por cuanto la demandada no ha cumplido con presentar el Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Servicios Agrícolas y de la Gerencia de Recursos Humanos, con los cuales se podría determinar si se tratan de categorías distintas, aplicándose de esta manera el artículo 29 de la Ley 29497 “ se puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica”.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: con relación a lo concluido en el considerando anterior, podemos advertir que la propia</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada en su escrito de contestación de demanda en el punto D) de sus fundamentos de defensa (fojas 78) establece puntualmente lo siguiente: “Por ello se dice que no todo cambio de puesto de trabajo implica cambio o rebaja de categoría, pues dentro de esto pueden comprenderse diversidad de funciones específicas, cualquiera de las cuales supone pertenecer a una determinada categoría profesional, es decir poseer ciertas aptitudes y capacidades para el trabajo”, en tal sentido acepta que para estar enmarcada dentro de una determinada categoría se requiere ciertas aptitudes y capacidades, los cuales no han sido acreditados por la demanda en el procesos y que hagan determinar que en ambos puestos de trabajo la categoría sean la misma.</p> <p><u>DÉCIMO TERCERO:</u> habiéndose determinado que el chofer de tráiler está en un nivel superior que el de operador de tractor, se pasa a analizar la existencia o no de justificación del cambio de puesto de trabajo. Con relación a ello la parte demandada a efectos de justificar el cambio de puesto, ha presentado al proceso la solicitud de reubicación de personal que hiciera el Gerente de Servicios Agrícolas señor C. al Superintendente de Recursos Humanos D. con fecha 02 de Agosto de 2013 (hojas 130), sustentándose en que la unidad que venía operando el actor era una unidad alquilada a la empresa RACIEMSA y que a partir 22.07.2013 b han sido devueltas a dicha empresa solicitando por lo tanto su reubicación de dicho personal. Al respecto para este juzgador tal justificación no resulta ser valedera por cuanto si bien la empresa indica que la unidad en la que labora el actor ha sido devuelta a la empresa RACIEMSA, con fecha 22.07.2013, como se explica que posteriormente con fecha 16.08.2013, el actor suscribe un contrato de trabajo en el cargo de chofer de tráiler por un mes más, es del 16.08.2013 al 15.09.2013 (ver contratos de trabajo en cd rom de la demanda de fojas 84), con lo que se puede concluir que la empresa tiene más</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>unidades de tráiler y que la devolución de dicha unidad a su arrendatario no es óbice que para que el actor labore como chofer de tráiler en la empresa.</p> <p>En consecuencia, se determina que la emplazada ha incurrido en acto de hostilidad contra el demandante conforme al supuesto contemplado en el inciso b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, por reducción inmotivada de categoría; por lo cual, la demanda en este extremo debe ser amparada.</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO:</u> En cuanto a la solicitud de reposición del actor en su categoría laboral de chofer de tráiler, al respecto ha de indicarse que en la presente se ha determinado la existencia de actos de hostilidad, por lo que se ordenara su cese de dichos actos, en tal sentido lo solicitado estaría inmerso en dicha posición.</p> <p><u>DÉCIMO QUINTO:</u> en cuanto a la imposición de multa, tenemos que el artículo 35° del S.D. 003 – 97 – TR, establece que “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por : a) Accionar para que se cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta. Siendo esto así y habiéndose determinado en la presente la existencia de actos de hostilidad al actor, se le impone a la demandada una multa ascendente a 5 unidades de Referencia Procesal.”</p> <p><u>DÉCIMO SEXTO:</u> en cuanto a los costos; debe tenerse en consideración que de conformidad con el artículo 14 de la Ley número 29497, la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, mientras que en el artículo 31, requieren ser demandados, siendo su cuantía o modo de liquidación de expreso pronunciamiento en la sentencia, en este sentido, con sujeción a lo establecido por los artículos 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria en el proceso laboral, teniendo en cuenta que los</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>costos están constituidos por lo honorarios del abogado de la parte vencedora, más el 5% destinados al Colegio de Abogados de Distrito Judicial respectivo, y tienen por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios del Abogado de la parte vencedora debe procederse a fijar en la presente.</p> <p><u>DÉCIMO SÉTIMO:</u> Que, en este orden de ideas, teniendo en cuenta el despliegue profesional del Abogado de la parte demandante, al realizar su demanda, así como en los actos orales como lo es la audiencia de juzgamiento en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales que se sustenten la prueba y el derecho sus pretensiones, se fija como costos la suma de S/. 1,500.00 (Mil Quinientos Nuevos Soles).</p> <p><u>DÉCIMO OCTAVO:</u> En cuanto a las costas se le exonera a la parte demandada por encontrarse también exonerada la parte demandante.</p> <p>Por estas consideraciones y de conformidad con o dispuesto por el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia								
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>3.- PARTE RESOLUTIVA</p> <p>FALLO: Declarando: IMPROCEDENTE a la tacha contra el informe del Área de Servicios Agrícolas de fecha 02 de agosto de 2013 y la tacha contra el Reporte rendimiento de Tracto Camiones.</p> <p>FUNDADA la demanda interpuesta por A., con la empresa B., en consecuencia, ORDENO que la demandada cese el acto de hostilidad del que viene siendo objeto el actor, IMPONGASE a la demandada una multa ascendente a 5 Unidades de Referencia Procesal. Costos que deberá pagar la demandada en la suma de S/. 1,500.00 Nuevos Soles (Mil Quinientos Nuevos Soles) más el 5% destinados al Colegio de Abogados de La Libertad y sin costas. Consentida que sea la presente resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento 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 pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expostiva y considerativa respectivamente. 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 andar, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. SI</p>					X								09

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

Fuente: Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta, y alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad.

Parte expositiva de la sentencia de segunda	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	EXPEDIENTE N° : 00482-2015-0-1601-SP-LA-01 DEMANDANTE : A. DEMANDADO : B. MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE. - Trujillo, doce de agosto de dos mil dieciséis. - VISTOS. - En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente Sentencia de Vista: <u>PRETENSION IMPUGNATORIA.</u> -	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decide?, el objeto de la impugnación, o la consulta: los extremos a resolver. Si cumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legítimo; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple. 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales; sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha											
							X						

	<p>Es objeto de impugnación la Sentencia (Resolución número SEIS), de fecha 14 de abril de 2015, a fojas 204-209, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A., contra la B.; en consecuencia, ORDENA que la demandada cese el acto de hostilidad del que viene siendo objeto el actor. IMPROCEDENTE la tacha contra el Informe del Área de Servicios Agrícolas de fecha 02 de agosto de 2013 y la tacha contra el Reporte Rendimientos de Tracto Camiones. IMPONE a la demandada una multa ascendente a 5 Unidades de Referencia Procesal. Con costos que deberá pagar la demandada en la suma de S/ 1,500.00, más el 5% de dicho monto destinado al Colegio de Abogados de La Libertad, y sin costas. La sentencia es impugnada por ambas partes procesales.</p>	<p>cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>La demandada B. fundamenta su recurso mediante escrito de fojas 219-227, solicitando la revocatoria de la recurrida, alegando básicamente lo siguiente:</p> <p>i) Que, la recurrida presenta una motivación aparente, porque las razones o fundamentos que se exponen son inconsistentes.</p> <p>j) Que, resulta paradójico que se establezca que no existe una reducción de remuneración del demandante, pero se establezca que existe una rebaja de categoría, máxime si se ha demostrado que se ha visto incrementada su remuneración en el nuevo cargo que desempeña actualmente el actor, como chofer</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						

	<p>de tractor.</p> <p>k) Que, es falso que exista una diferencia entre los cargos de chofer de tráiler y chofer de tractor, pues ambos vehículos son automotrices, es más, no se cuestiona la categoría que ostenta el demandante, esto es, A III-C, sino que por la categoría que ostenta, es que se le reubicó para que desempeñe sus funciones como chofer de tractor, atendiendo a la capacidad que ostenta el demandante. Es errado que el chofer de tráiler sea superior al cargo de chofer de tractor.</p> <p>l) Que, la contratación del actor fue a raíz de un memorial de sus compañeros de labores y que fue atendido por la empresa, siendo que en el decurso de la contratación se le reubicó por no contar con la herramienta de trabajo que mantenía en un inicio, ese fue el motivo de su contratación y no porque la empresa cuenta con unidades de tráiler suficientes para asignarle al demandante como erróneamente lo señala el juzgador.</p> <p>m) Que, en el caso de autos, se verifica que la pretensión se funda en hechos que determinan la existencia de condiciones de perfil de puesto no sujeto a un tema de remuneraciones propiamente dicho, pues como se pudo actuar los medios de prueba y</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	la misma actuación													
--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del A quo se concluye en el noveno considerando que no existe un acto de hostilidad que se base en la reducción inmotivada de la remuneración del actor.</p> <p>n) Que, es erróneo establecer que el cargo de operador (chofer) de tractor, lo puede desempeñar cualquier persona, y que por ello marca la diferencia entre el chofer de tráiler, y por ende existe una rebaja de categoría, cuando en los hechos y por máximas de la experiencia, se desprende que conducir dichos vehículos emanan de experiencia y de conocimiento, lo que implica colegir que cualquier persona no lo puede conducir, como erróneamente concluye el A quo.</p> <p>o) Que, de manera errada se ha aplicado presunciones en contra de la demandada al no presentar el Manual de Organización y Funciones, ello a razón de que el mencionado manual carecía de objeto, pues allí no se establecen la categoría de los choferes, sino las funciones que desempeñan en dicha área. No es determinante para establecer o probar los actos de hostilidad que denuncia la parte demandante.</p> <p>p) Que, los costos del proceso deben ser disminuidos, pues dicha suma no se condice con el despliegue de la defensa letrada del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante tanto en su estadio escrito como en las actuaciones orales.</p> <p><u>El demandante fundamenta su recurso mediante escrito de fojas 211-215</u>, solicitando la modificatoria de la sentencia en el extremo de los costos del proceso, alegando lo siguiente:</p> <p>b) Que, se ha obtenido buenos resultados al lograrse declarar fundadas las pretensiones de cese de actos de hostilidad de rebaja de categoría, y del audio y video se observa una buena intervención de la defensa letrada del demandante en la audiencia de juzgamiento; por lo que, los costos procesales deben ser determinados en el monto de S/ 3,500.00 soles.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad.

Parte considerativa de la sentencia de segunda	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho de segunda instancia									
			Calidad de la motivación de los hechos y el derecho de segunda instancia	Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	de la parte	de la sentencia	de la instancia	de la parte	de la sentencia			
<p>IV. CONSIDERANDOS. -</p> <p>8. Principio de limitación de la apelación. -</p> <p>Este Órgano Jurisdiccional sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, pues ello constituye el tema decisivo, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades de que goza esta instancia superior para resolver; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil-en adelante CPC-, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, se entiende que los aspectos no cuestionados expresamente, corresponden a situaciones consentidas por las partes, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial.</p> <p>9. Respeto de los fundamentos verificados por la demandada apelante relativos a la nulidad de</p>		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p>	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17-20]
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta

	<p>actuados. -</p> <p>La demandada está alegando que la sentencia adolece de una motivación aparente; por lo que, debe dilucidarse este extremo del impugnatorio, pues su eventual amparo (verificación de una causal de nulidad) podría relevar al Ad quem de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la litis; además -y sobre todo-, porque alertado éste sobre una virtual nulidad debe proceder a su análisis, en resguardo de las garantías y derechos que componen el <i>mega derecho-principio-garantía</i> del debido proceso. No obstante, de un detenido análisis de los actuados se verifica que no existe tal vicio, ya que el Juez ha cumplido, en este caso, con expresar claramente las razones y fundamentos, que sustentan su decisión de amparar en parte la demanda incoada por el accionante, en los términos a los que se contrae el fallo; en ese sentido, se ha corroborado que el Juez del proceso, al expedir la sentencia impugnada, sí ha observado la <i>garantía constitucional</i> contenida en el artículo 139 literal 3 de la Constitución Política, atendiendo al mérito del Derecho y a lo actuado, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado -y que en modo alguno constituyen causal de nulidad-, aspecto que se abordará seguidamente.</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X					
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>10. En este sentido, cuando la demandada señala que <i>"para la determinación de la existencia de un acto de hostilidad se debió haber valorado sesudamente todos los medios probatorios ofrecidos por la demandada; y que, no se ha dado una correcta valoración a los argumentos esgrimidos que determinan que no ha existido una rebaja de categoría"</i>; estamos, de una</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i></p>					X					20

	<p>parte, frente a cuestionamientos de fondo relativos a la evaluación jurídica efectuada por el Juzgado, lo que involucra alegar un error de derecho que tiene que ser materia del grado en cuanto al fondo de la decisión pero que no puede generar un pronunciamiento inhibitorio; por otra parte, cuando se alude a la falta de valoración de la prueba, lo que implica sostener una motivación insuficiente en la sentencia venida en grado, es necesario tener en cuenta que de conformidad con el artículo 31, primer párrafo, de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo – en adelante NLPT– <i>“El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión.”</i>; esta norma es concordante con el artículo 197 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, en cuanto establece que <i>“Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.” (lo resaltado en negritas corresponde a este Colegiado)</i>; por lo tanto, la simple alegación que el Juez no ha meritado en forma suficiente los medios probatorios ofrecidos no puede determinar la nulidad de la sentencia; finalmente, debe considerarse que frente a la alegación de vicios procesales, y aún sin ser estos invocados, si los vicios advertidos no son de tal trascendencia que afecten el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, no existe razón para no entrar a decidir el fondo del</p>	<p><i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>asunto; es en este sentido que, también se pronuncia el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC (CASO LLAMOJA HILARES), en el que detalla cuál es el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, al establecer previamente lo siguiente: <i>“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.”</i> (lo resaltado en negrita es nuestro).</p> <p>11. En cuanto a los hechos expuestos en los escritos postulatorios de las partes procesales:</p> <p>3. Respecto del escrito de demanda (fojas 34-58): En el caso de autos, el accionante expone lo siguiente:</p> <p>g) Que, “(...) el recurrente es un Chofer con Brevete o Licencia de Conducir de Clase A y Categoría Tres-C (Profesional), desde el 04 de Marzo del año 2001; habiendo aprobado el Curso de Capacitación de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Conductores del SERVICIO DE TRANSPORTE INTERPROVINCIAL DE PASAJEROS Y MERCANCIAS (...)</i>” (fojas 35).</p> <p>h) <i>Que, “(...) con fecha 01 de Octubre del año 2011 ingrese a laborar para la demandada contratado específicamente para efectuar labores de Chofer de Tráiler en la División de Transportes para la demandada (...)</i>” (fojas 35).</p> <p>i) <i>Que, “(...) con fecha 27 de Agosto del 2013, a través del Memorándum N° 172-13-SRH se me comunica que “...en atención a las coordinaciones efectuadas con la Gerencia de Recursos Humanos, se ha evaluado su destaque del Dpto. de Cosecha perteneciente a la Gerencia de Servicios Agrícolas, al Dpto. de Seguridad e Higiene Ocupacional, perteneciente a la Gerencia de Recursos Humanos, donde desempeñar el cargo de OPERADOR DE TRACTOR (...)</i>” (fojas 37).</p> <p>j) <i>Que, “(...) con fecha 04 de Setiembre del 2013 mi persona interpuso queja por actos de hostilidad consistente en la Reducción Inmotivada de Categoría Laboral, otorgándole un plazo de 06 días hábiles para que cumpla con abstenerse de continuar con los actos de hostilidad y se me restituya mi Categoría Laboral de Chofer de Tráiler de la División de Transporte (...)</i>” (fojas 37).</p> <p>k) <i>Que, “(...) Mi persona fue contratado como</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>CHOFER PROFESIONAL para operar los tráileres que transportan materia prima desde los campos de cultivo de caña de azúcar hacia el ingenio azucarero para la producción de azúcar (...) por lo que el cambio a otro puesto de trabajo que no tiene ninguna relación ni la misma naturaleza que las labores que mi persona realizaba, pues se pretende que desempeñe labores de Operador de Tractor (...) lo que en estricto implica operar un vehículo para el cual no se necesita a un CHOFER PROFESIONAL sino a uno de menor categoría, es más dichas labores en sí implican labores de un operario de limpieza -pues conforme a las instrucciones que se me han dado adicionalmente a tener que operar un tractor que recoge los residuos que se encuentran por inmediaciones del ingenio azucarero también tengo que realizar labores de limpieza-, lo cual implica un desconocimiento de mi status o calidad de CHOFER PROFESIONAL en que se me contrato (...)" (fojas 46).</i></p> <p>1) En este sentido, lo que el demandante pretende es el cese de hostilidades por rebaja inmotivada de categoría, en tanto considera que al haber venido prestando servicios, dada su calidad de chofer profesional, como chofer de tráiler en la División de Transportes, la demandada dispuso su destaque al Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional como chofer de tractor, el cual no solo comprende labores de conducción del vehículo –las cuales no requieren de especialización– sino también labores</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de limpieza de residuos.</p> <p>4. <i>Respecto del escrito de contestación de demanda (fojas 72-81):</i> La demandada, específicamente en el ítem "D. Acerca de los supuestos actos de hostilidad laboral que vendría sufriendo el actor por parte de su empleadora" (fojas 78), en respuesta a los argumentos expuestos por la parte demandante antes descritos, se limita a señalar que "(...) <i>debemos precisar que respecto del actor lo que ha ocurrido realmente es un cambio de puesto de trabajo, más no una reducción de categoría profesional</i> conceptos que no está demás señalar resultan siendo distintos. El primero indica las funciones concretas que desempeña el trabajador en la empresa; el segundo hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador. Por ello se dice que no todo cambio de puesto de trabajo implica cambio o rebaja de categoría, pues dentro de esta pueden comprenderse diversidad de funciones específicas, cualquiera de las cuales supone pertenecer a una determinada categoría profesional, es decir posee ciertas aptitudes y capacidades para el trabajo. A lo expuesto debemos agregar que el jus variandi que le asiste a nuestra representada ha sido ejercido dentro de la categoría profesional que le asiste al actor (chofer); pues la rotación o cambio de puesto de trabajo, cargo, y funciones no corresponde a una categoría inferior; tampoco le genera un desconocimiento de la categoría profesional de chofer.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Por último debemos agregar que el cambio de puesto de trabajo que ha sufrido el actor se encuentra debidamente justificado, pues de una u otra manera ha sido como consecuencia de situaciones imprevistas derivadas de las personas de los contratantes (...)</i>”; empero, de los argumentos descritos, no se advierte que la demandada haya negado en concreto los hechos expuestos en la demanda, en tanto únicamente se limita a justificar, de modo muy genérico, que no ha existido una reducción de categoría profesional, sino un cambio de puesto de trabajo.</p> <p>12. <i>En cuanto a los hechos expuestos por las partes en audiencia de juzgamiento:</i></p> <p>3. En la confrontación de posiciones, durante la audiencia de juzgamiento, de fecha 14 de octubre de 2014, contenido en el CD Rom de fojas 131, el abogado de la parte demandante expuso que “(...) <i>mi patrocinado ingresó a laborar para la empresa demandada el 01 de octubre del año 2011, pero como antecedente más remoto debemos señalar que mi patrocinado desde el 04 de marzo del año 2001 ostenta la calidad o condición de conductor o chofer profesional, con licencia de conducir de clase A y categoría III-C, habiendo aprobado el curso de capacitación de conductores de servicio interprovincial de pasajeros (...)</i>” (minuto 01:42 - 02:09), “(...) <i>es en esta condición o en esta calidad de</i></p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>conductor o chofer profesional que la empresa demandada contrata a mi patrocinado con fecha 01 de octubre del año 2011 para desempeñar la labor específica de chofer o conductor de tráiler (...)" (minuto 2:29 - 2:49), "(...) el día 26 de agosto del año 2013, en que es notificado con el memorando número 173-2013-SRH, en donde el Superintendente de Recursos Humanos le comunica (...) se ha dispuesto su destaque al Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional para desempeñar la labor de operador de tractor (...) lo que a juicio de mi patrocinado y de la defensa consideramos que es un acto hostil. En esas circunstancias, mi patrocinado, dentro del plazo que la norma establece, con fecha 04 de setiembre del año 2013 interpuso ante la empresa demandada queja por los actos de hostilidad consistentes en la reducción de su categoría laboral" (minuto 05:42 - 06:43), "(...) pero mi patrocinado desde el 27 de agosto del año 2013 hasta agosto del presente año mi patrocinado no ha venido desempeñando ninguna labor, prácticamente ha estado como retén, y es a partir del mes de setiembre del presente año que mi patrocinado viene desarrollando labores prácticamente de operario de limpieza en donde mi patrocinado está recogiendo residuos industriales de la empresa demandada (...)"⁸ (minuto 09:41 - 10:12).</p> <p>4. Contrario a la tesis del demandante, la demandada, a través de su apoderado y abogado,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁸ Lo resaltado en negrita es nuestro.

	<p>refirió que “(...) el demandante, es verdad que ingresó a laborar para mi representada el 01 de octubre del 2011 como chofer, como es de ver de sus contratos, el primer contrato del 01 de octubre del 2011 hasta el 15 de abril del 2012, figuraba solamente como chofer, y su status era de obrero de asistencia, posteriormente, a partir del 16 de abril del 2012, aparece ya en sus contratos como chofer de tráiler, pero continua en su status siendo obrero de asistencia. Asimismo, debo precisar de que la unidad que él operaba era el tráiler número 322 que no era propiedad de mi representada, que estaba bajo alquiler, y era propiedad de la empresa Raciemsa, (...) llegó un determinado momento, por cuestiones de optimización en la empresa así como la situación económica que se generó en la industria azucarera que repercutió también en mi representada, ya que como es de conocimiento el precio del azúcar se ha venido abajo, es que mi representada tuvo que prescindir de los servicios de este tráiler así como de otros dos tráilers que eran de propiedad de Raciemsa (...) para evitar que el señor se quedara sin trabajo (...) la empresa consideró que pudiera continuar laborando, pero ya como operador de tractor (...) el operador de tractor, operador, chofer o conductor de tractor viene a ser lo mismo, es el que opera la máquina, al igual que el tráiler, que es el operador, conductor o chofer de tráiler que es lo mismo (...) Como se puede ver existió una razón, una motivación que generó que se le variase de puesto de trabajo (...) el status laboral que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tenía el demandante era de obrero de asistencia, su remuneración en ningún momento era variada (...) Asimismo, cuando señala de que se mantiene como retén, hay que tener en cuenta que un chofer se mantenga como retén no mella en nada su categoría, por cuanto lo que hace el retén es aquel chofer que se mantiene en stanby en su centro de trabajo a espera de que haya alguna unidad que esté disponible en su momento y para que proceda a utilizarla (...) considerando tanto el pedido de sus compañeros de trabajo como también la situación del trabajador y evitar un problema social es que se consideró conveniente el contratarlo (...)” (minuto 15:33 – 22:15).</p> <p>13. En cuanto de la pretensión de cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la categoría.-</p> <p>7. Respecto del procedimiento previo a la interposición de la demanda de cese de hostilidades:</p> <p>d) En principio, debe tenerse en cuenta que el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR -en adelante LPCL-, establece que “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría (...)”, precisando en el penúltimo párrafo que “El</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.</i>”; siendo que, de conformidad con el artículo 35 de la misma norma legal acotada, “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.” (lo resaltado en negrita es nuestro).</p> <p>e) Por otra parte, como bien explica Carlos Blancas: <i>“La relación de trabajo resulta lesionada, grave e irreversiblemente, no sólo cuando el trabajador incumple sus obligaciones fundamentales, sino, de la misma manera, cuando el empleador B incurre en falta a sus obligaciones y prestaciones. (...) cuando es el empleador quien incumple sus obligaciones, la normativa laboral faculta al trabajador a extinguir la</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>relación de trabajo, imputando al empleador la responsabilidad jurídica por dicho evento... ”⁹; de allí que cuando se produzcan acciones u omisiones de parte del empleador que se configuren en alguno de los actos que como conductas hostiles describe el referido artículo 30 de la LPCL, en específico del inciso b) para el caso que nos ocupa, se estará ante el incumplimiento por parte del empleador de alguna de sus obligaciones laborales, incumplimiento que es susceptible de ocasionar la ruptura de la relación laboral.</i></p> <p>f) Ahora bien, el trabajador afectado por el acto de hostilidad conforme lo prevé la ley puede optar por accionar para que se disponga judicialmente el cese de la hostilidad o por la terminación del contrato de trabajo y reclamar el pago de indemnización prevista por el artículo 38 de la LPCL; sin embargo, en ambos casos, para recurrir a la instancia judicial debe cumplirse un procedimiento previo cual es, como lo establece el penúltimo párrafo del artículo 30 de la LPCL, emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente y otorgar un plazo razonable para que efectúe su descargo o enmiende su conducta; es decir, debe haber una imputación concreta del hecho que el trabajador considera como acto de hostilidad y que el mismo esté tipificado como tal en el artículo 30 tantas veces acotado; siendo que, en el presente caso, sí se ha cumplido de forma previa a interponer la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Ara Editores. Lima 2002. Página 377.

	<p>demanda de cese de hostilidad, pues se advierte que el demandante remitió una carta notarial de queja contra actos de hostilidad, de fecha 04 de setiembre de 2013, obrante a fojas 09-14, indicando lo siguiente: “ (...) <i>por medio de la presente le requiero formalmente para que en plazo de seis (06) días naturales cumpla con Abstenerse de realizar el Acto de Hostilidad consistente en la Reducción Inmotivada de mi Categoría Laboral, caso contrario iniciaré las acciones legales del caso (...) considero un acto de hostilidad el hacerme ejercer funciones en una categoría laboral que no corresponde con mi nivel de chofer profesional; pues como es de verse de mi brevete tengo la categoría de CHOFER PROFESIONAL, la misma que implica labores de transporte de tráileres o vehículos mayores, más como chofer de un tractor para lo cual no se necesita la calificación profesional que tengo como chofer (...) se pretende que desempeñe labores de Operador de Tractor en el Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, lo que en estricto implica operar un vehículo para el cual no se necesita a un CHOFER PROFESIONAL sino a uno de menor categoría, es más dichas labores en sí implican labores de un operario de limpieza –pues conforme a las instrucciones que se me han dado adicionalmente a tener que operar un tractor que recoge los residuos que se encuentran por inmediaciones del ingenio azucarero también tengo que realizar labores de limpieza–</i>” (lo resaltado en negritas es nuestro);</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>empero, conforme se advierte del escrito de contestación de demanda y de las pruebas aportadas al proceso, <u>la demandada no ha emitido respuesta</u> alguna a los hechos expuestos en dicha queja.</p> <p>8. Delimitación de la controversia. -</p> <p>En atención a lo expuesto por el accionante en su escrito postulatorio de demanda (fojas 34-58), la misma que tiene como punto de partida la carta notarial de queja contra actos de hostilidad (fojas 09-14), corresponde a este Colegiado efectuar un análisis sobre la rebaja inmotivada de categoría del actor, considerando que, si bien es un hecho pacífico entre las partes que al actor sí se le cambió de puesto de trabajo de chofer de tráiler a chofer de tractor, empero, la controversia gira en torno a <i>determinar si la referida rotación constituye una reducción inmotivada de categoría, en tanto este último cargo habría implicado el desempeño adicional de labores de limpieza que el actor ha alegado no sólo en su carta notarial de queja sino también en su escrito de demanda.</i></p> <p>9. Respetto del jus variandi. -</p> <p>Cabe precisar que, la empleadora cuenta con la potestad para introducir variantes en la relación de empleo para adecuarla a las necesidades de la empresa (<i>jus variandi</i>), potestad o derecho del empleador que de ningún modo es ilimitado, sino que por el contrario está sujeta a límites; como bien explica Américo Pla, cuando delimita los alcances del principio de racionalidad en la relación laboral, “<i>La propia índole de la relación laboral que pone a una persona bajo la</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>subordinación de otra persona durante cierto tiempo, para que mientras él transcurra, sea ella quien indique las tareas y determine la forma en que debe actuarse, obliga a ciertos límites elásticos y multiformes que mantengan ese poder de dirección dentro de los causes adecuados. (...) se requiere una cierta soltura, una cierta amplitud, una cierta discrecionalidad para actuar. Pero ello no puede permitir ni justificar la arbitrariedad. Las facultades patronales no se conceden para actuar caprichosamente ni para la comisión de injusticias, o de discriminaciones personales. El poder directivo de la empresa se legitima en cuanto cada empresa debe ser conducida y orientada, con sentido de unidad, hacia la obtención de su fin económico, que es lo que justificó su existencia. Pero no puede servir para venganzas ni persecuciones personales ni para actuar caprichosamente o irracionalmente."¹⁰ (lo resaltado en negritas es nuestro).</i></p> <p>10. En relación a los límites materiales del empleo del <i>jus variandi</i> por la parte empleadora, Raúl Saco explica que deben entenderse los límites del <i>jus variandi</i> en lo que denomina: insustancialidad, justificación o racionalidad e indemnidad; así en el caso de la insustancialidad refiere que <i>"El ejercicio del jus variandi no debe afectar ningún aspecto sustancial o esencial de la relación o contrato de trabajo, ni tampoco generar modificaciones radicales a la forma y modalidades de la prestación laboral. (...) no se aceptan modificaciones radicales, aun dentro de lo accidental, coyuntural o accesorio: cuando exagerado, un cambio sobre aspectos menores termina siendo</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁰ PLA RODRIGUEZ, Américo: *Curso de Derecho Laboral. T.I.* Ediciones Idea. Montevideo 2000. Páginas 68-69.

	<p><i>fundamental. El ejercicio del jus variandi, pues, tampoco debe generar modificaciones drásticas o profundas a la forma y modalidades de la prestación laboral...”¹¹; en cuanto a la justificación o racionalidad, Saco refiere que “...el ejercicio del jus variandi debe corresponder a las necesidades reales de la empresa u obedecer a alguna razón objetiva. Se descartarán las actitudes inmotivadas o arbitrarias del empleador. Como enseña Alfredo J. RUPRECHT (...) por el jus variandi “el patrono está autorizado a disponer cambios para la buena marcha del establecimiento, pero siempre que se originen en necesidades de la empresa”. La aplicación de este derecho “no debe importar arbitrariedad”, esto es, “debe ser el resultado de una evidente necesidad de la empresa que no pueda resolverse de otro modo que con la alteración del contrato laboral”¹²; finalmente, en cuanto a la indemnidad, Saco explica que está “Referido a la persona del trabajador, se impone la indemnización como límite funcional del derecho de variación: el ejercicio del jus variandi no debe ocasionar perjuicios al trabajador. (...) En efecto, en lo atinente al poder de dirección, MONTOYA MELGAR (...) ha señalado que su ejercicio “supone el respeto a la dignidad personal del trabajador”. Entiende que “las órdenes o instrucciones gravemente vejatorias no obligan al trabajador y que el</i></p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹¹ SACO BARRIOS, Raúl: *Jus Variandi*. Ciat O.I.T. Lima 1993. Páginas 49-51.

¹² SACO BARRIOS, Raúl; *Ob. Cit.* Página 54.

	<p><i>empresario realiza un acto de incumplimiento al dictarlas</i> ¹³”.</p> <p>11. Respetto a la reducci3n de categor3a. -</p> <p>Alonso Olea se1ala que <i>"cada trabajador posee una calificaci3n o categor3a profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecuci3n, y en virtud de la cual se la clasifica profesionalmente. Entiende, por tanto, que la categor3a es "la posici3n relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organizaci3n racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posici3n igual a la de otros de calificaci3n similar (clasificaci3n horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificaci3n vertical o jer3rquica)"</i>¹⁴.”</p> <p>12. Pronunciamiento respecto de la materia controvertida. -</p> <p>Conforme se ha indicado precedentemente, la teor3a del caso de la parte demandante contenida en su escrito postulatorio de demanda (fojas 34-58), y que tiene como punto de partida la carta notarial de queja contra actos de hostilidad (fojas 09-14), gira en torno a alegar que el cambio de puesto de chofer de tr3iler a chofer de tractor ha generado una rebaja de categor3a que configurar3a un acto hostil, en tanto esta 3ltima labor no solo implica labores de conducci3n, sino tambi3n labores adicionales de limpieza de residuos; tesis que, en efecto, este Colegiado ampara en base a los siguientes fundamentos:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹³ SACO BARRIOS, Ra3l; Ob. Cit. P3ginas 64-65.

¹⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob.cit. P3gina 404.

	<p>h) En principio, cuando la demandada refiere que <i>"es erróneo establecer que el cargo de operador (chofer) de tractor, lo puede desempeñar cualquier persona, y por ello que marca la diferencia entre el chofer de tráiler, y por ende existe una rebaja de categoría. Cuando en los hechos y por máximas de la experiencia, se desprende que conducir dichos vehículos emanan de experiencia y de conocimiento, lo que implica colegir que cualquier persona no lo puede conducir"</i>, cabe señalar que, por reglas de la experiencia, la labor de conducción de vehículos de transporte o maquinaria pesada (tráileres, camiones, tractores, furgonetas, etcétera) conlleva una labor de riesgo y un grado de responsabilidad de quien los conduce, por la exposición al peligro no sólo de quien los conduce, sino de los terceros que podrían estar comprometidos en su integridad física por el desempeño de la conducción.</p> <p>i) Siendo esto así, se entiende que todo empleador puede establecer la asignación de la labor de conducción de sus vehículos, de cualquier tipo -tráiler o tractor-, a personas que cuenten con la experiencia necesaria y la calificación para conducirlos -es un hecho pacífico que el actor cuenta con Licencia de Conducir Clase A Categoría III-C-, sin que el cambio de vehículo asignado -por ejemplo, de tráiler a tractor- pueda significar una afectación de los derechos de los trabajadores a la categoría, si es que así no lo ha previsto el propio empleador en forma razonada y objetiva en un cuadro de asignación de personal o en</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>un manual de organización y funciones, pues lo esencial es la prestación del servicio de conducción o manejo del vehículo a favor del empleador, siendo válido el cambio de puesto de trabajo dentro de una misma categoría asignada, como es la rotación de conducción de tráiler a conducción de tractor dentro de la categoría de chofer de transporte, lo que significa únicamente una variación de cargos relacionada a las funciones y no asociada a una diferencia ostensible en su nivel o categoría dentro de la empresa.</p> <p>j) No obstante, en el caso de autos, el cambio de cargo del actor como chofer de tráiler que venía desempeñando para la demandada al cargo de chofer de tractor no solo ha significado la realización de funciones de conducción, sino también labores físicas de limpieza de residuos, situación que sí constituye una rebaja ostensible de nivel o categoría, porque, en primer lugar, según lo delimitado en los puntos 4.2 y 5.2 de la presente resolución, la demandada no ha negado o cuestionado que las funciones de chofer de tractor asignadas al actor implican a la vez la labor de conducción de vehículo y la labor física adicional de limpieza de residuos, es decir, no ha cuestionado un hecho relevante para la resolución de la controversia ni en su escrito postulatorio ni en los actos orales, menos ha desplegado actividad probatoria destinada a demostrar que pese al cambio de vehículo el actor siguió realizando las labores exclusivas de chofer -no obra en autos respuesta alguna de la demandada a la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>carta notarial del actor de queja contra actos de hostilidad (fojas 09-14)-, tal como lo señala en su apelación cuando refiere que <i>"no ha existido una rebaja de categoría, pues el cargo para que se lo contrató sigue manteniéndose, pues sigue siendo chofer, pero ahora de tractor, en virtud a que dicho puesto de labores se requieren las mismas aptitudes y capacidades"</i>, quedando sus alegaciones en meras afirmaciones sin sustento alguno; situación que nos permite aplicar el artículo 19 de la NLPT, que prescribe que <i>"La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos"</i>.</p> <p>k) En segundo lugar, aun cuando por aplicación del artículo 19 de la NLPT es un hecho admitido que cuando el actor al realizar funciones de chofer de tractor no sólo conducía el vehículo sino también prestaba servicios de limpieza de residuos, pues en autos sí obran medios probatorios que corroboran dicha conclusión, tal como se depende del Memorando número 281-14-SRH, de fecha 26 de setiembre de 2014, obrante a fojas 126-127, documento que tampoco ha sido cuestionado por la demandada, en el cual se consignan las funciones del cargo de operador de tractor agrícola, entre las cuales no solo comprenden las labores de conducción del vehículo como <i>"7. Poner en marcha la maquinaria a utilizar y conducir esta al lugar en donde deban</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>realizarse las actividades asignadas", sino que también se disponen las de "14. Participar activamente en el recojo manual de los residuos de los contenedores de residuos sólidos. 15. Participar activamente en el recojo manual de la chatarra de las áreas generadoras. 16. Participar en la clasificación manual de los residuos reutilizables y no reutilizables, peligrosos y no peligrosos."</i></p> <p>D) En tercer lugar, si bien la demandada alega que <i>"de manera errada se ha aplicado presunciones en contra de mi representada al no presentar el Manual de Organización y Funciones, ello a razón de que, el mencionado Manual carecería de objeto, pues allí no se establecen la categoría de los choferes, sino las funciones que desempeñan en dicha área"</i>, no obstante, debe desestimarse dicho argumento, porque, en principio, el referido manual de organización y funciones, solicitado como exhibicional por el demandante -ver ofertorio a fojas 57- no fue objeto de cuestión probatoria por la demandada, cuya finalidad estaba dirigida a <i>"comprobar la diferencia entre las funciones que existe entre un chofer de tráiler y un chofer de tractor"</i>; siendo documentación pertinente para el caso de autos, en tanto hubiese permitido realizar un comparativo de las funciones asignadas al chofer de tráiler en la Gerencia de Servicios Agrícolas y al chofer de tractor del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, el cual según se advierte del Memorando número 281-14-SRH (fojas 126-127), comprende también labores de limpieza de residuos;</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por lo que, resulta correcto aplicar el artículo 29 de la NLPT, esto es, extraer conclusiones en contra de la demandada por la conducta asumida en el proceso al no presentar las exhibicionales requeridas.</p> <p>m) Y, finalmente, cuando la demandada señala que <i>"la contratación del actor nuevamente, fue a raíz de un memorial de sus compañeros de labores y que fue atendido por la empresa, siendo que en el decurso de la contratación, se le reubicó al actor por no contar con la herramienta de trabajo que mantenía en un inicio, ese fue el motivo de su contratación y no porque la empresa cuenta con unidades de tráiler suficientes para asignarle"</i>, dicho argumento también debe ser desestimado, porque, pretende justificar -error en su teoría del caso- el cambio de vehículo al haber atendido la solicitud de los compañeros de trabajo del actor respecto de su renovación de contrato (fojas 06-07), cuando el actor ya ostentaba un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde la fecha de inicio de sus labores, y no había la necesidad de realizar una renovación del contrato, tal como se verifica de la sentencia de vista de fecha 09 de enero de 2015 (fojas 195-202), que confirma la sentencia de primera instancia de fecha 15 de julio de 2014 (fojas 189-194), recaídos en el expediente número 00618-2013-0-1602-JR-LA-01, que declaran la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes; más aún, si no está en discusión el cambio de vehículo que la demandada hiciera, lo que no genera la vulneración del derecho de trabajador, siempre que realice las</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>mismas funciones de conducción del vehículo, conforme lo expuesto precedentemente, pues lo que es materia de controversia es que al asumir el actor las funciones de chofer de tractor, también implicaban realizar en forma adicional labores de limpieza de residuos, tal como es de verse del Memorando número 281-14-SRH, (fojas 126-127), en el que a partir del ítem 14 a 17, está señalado como función del trabajador demandante participar activamente en el recojo manual de los residuos de los contenedores y otros; funciones que distan de las labores de chofer de tráiler o tractor, lo que involucra en sí una rebaja inmotivada de categoría, precisándose que el cambio de chofer de tráiler a tractor, no implica acto de hostilidad, en tanto que si bien se había cambiado del tipo de maquinaria, lo real era que el demandante seguía como chofer; <u>pero el darle la responsabilidad del recojo de desechos, labor que no tiene nada que ver con la función de chofer, implica un acto de hostilidad que atenta contra la dignidad del actor.</u> Cabe precisar que la demandada no ha abordado dentro de su tesis de defensa desvirtuar las labores asignadas de recojo de residuos.</p> <p>n) En este sentido, queda configurada la hostilidad al trabajador demandante en su categoría al haber sido trasladado a un área distinta no sólo para realizar labores de conducción de tractor (aspecto que por sí solo no configuraría acto hostil alguno) sino para la realización de actividades no comprendidas o no vinculadas a la misma conducción del tractor, pues la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>asignación de la actividad física adicional de limpieza de residuos sí implica un cambio de funciones no acorde con la naturaleza de las funciones que venía realizando el actor, esto es, funciones distintas a las que son inherentes a la función de conducción, y que han sido imputadas como actos hostiles en la carta notarial cursada por el actor a la demandada para su cese (fojas 09-14). Situación que importa un uso arbitrario del <i>jus variandi</i> por parte del empleador, en tanto la labor de obrero del actor había estado orientada a la conducción de máquinas de transporte sin desplegar actividad física importante fuera de la unidad vehicular asignada, de tal forma que al considerar dentro de sus funciones las labores físicas directas de limpieza de residuos, se agravia la condición laboral del actor de conductor al ubicarlo como un obrero de limpieza, cuya prestación no requiere la menor especialidad o capacitación, más que el mero esfuerzo físico; por lo tanto, se ha producido la configuración de un acto hostil pese a que no existe rebaja remunerativa -conforme lo determinado por el A quo en la novena considerativa de la apelada-. Por estas razones, la apelada debe confirmarse.</p> <p>14. <i>Respecto de los costos procesales.-</i></p> <p>4. Debe considerarse que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14° de la NLPT, los costos (que contiene honorarios profesionales) se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411°, 412°, 414° y 418° del CPC, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. Tal es así que, su determinación, obedece a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como su duración, la naturaleza y la complejidad del proceso, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), así como también la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales.</p> <p>5. En el presente caso, atendiendo a dichos criterios, este Colegiado considera prudente y razonable fijar los costos en la suma de S/ 2,500.00 soles, básicamente porque de acuerdo a los estadios del proceso se ha advertido que: la teoría del caso del accionante ha estado bien estructurada, al punto que ha merecido el amparo jurisdiccional en ambas instancias, no obstante es de advertir, que el escrito de demanda es ampulosa, se han esgrimido argumentos en extenso que no contribuyen a una lectura digerible de la pretensión demandada, en tanto que recurrir a la doctrina o citas bibliográficas amerita sólo cuando es necesario reforzar la tesis de defensa. Teniendo en cuenta además, que la intervención de la defensa de la parte</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>actora en audiencia de juzgamiento ha satisfecho el estándar de preparación y diligencia, el caso reviste una relativa complejidad (cese de hostilidades); a la fecha ha transcurrido más de 02 años y 9 meses en su tramitación (según constancia de recepción de fojas 39); razones que permiten con criterio de prudencia y razonabilidad a este Colegiado fijar los costos procesales en la suma inicialmente enunciada.</p> <p>6. Se deja expresa constancia que el monto fijado por este concepto, compromete legal y éticamente la participación de la defensa letrada en la fase de ejecución, bajo responsabilidad. Asimismo, se recomienda al Juez de primera instancia que cuando la parte demandante acuda a hacer efectivo el cobro de los costos del proceso, debe presentar indispensablemente el recibo por honorarios profesionales donde se indique el monto a cobrar y sus datos personales, conforme lo dispone el artículo 418 del CPC.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad.

Parte resolutive de la sentencia de segunda	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia					
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>POR ESTAS CONSIDERACIONES:</p> <p>CONFIRMARON la Sentencia (Resolución número SEIS), de fecha 14 de abril de 2015, a fojas 204-209, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A., contra la empresa B.; en consecuencia, ORDENARON que la demandada cese el acto de hostilidad del que viene siendo objeto el actor. Confirmaron el extremo que fija los costos del proceso, pero modificando la suma de abono a S/ 2.500.00 (DOS MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES), más el 5% de dicho monto destinado al Colegio de Abogados de La Libertad. Con lo demás que contiene; y los devolvieron al Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope. PONENTE: G.-</p> <p>E. F.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o las fines de la consulta. (Es completa) <i>Si cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Sabvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositora y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El comentario del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos; ni figuras retóricas, argutias retóricas. Se asegura de no andar, o perder de vista que su objetivo es, que el</p>					X						

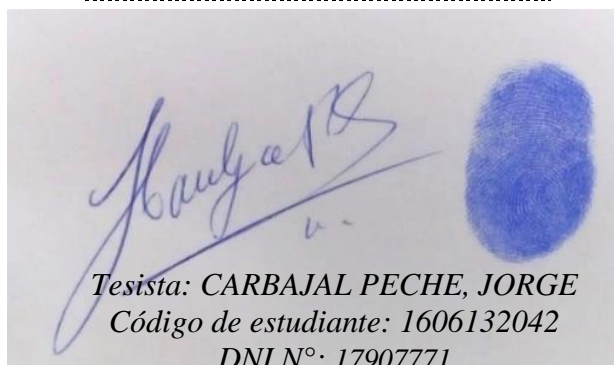
Descripción de la decisión		<i>ofrecidas</i>). Si cumple.											
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién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

Fuente: Expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD; EXPEDIENTE N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD - TRUJILLO. 2020**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.* Trujillo – Junio - 2020.



Tesista: CARBAJAL PECHE, JORGE
Código de estudiante: 1606132042
DNI N°: 17907771

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2020															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)	NO APLICA															
8	Recolección de datos						X										
9	Presentación de Resultados							X									
10	Análisis e Interpretación de los resultados								X								
11	Redacción del informe preliminar									X							
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación										X						
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X					
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación													X			
16	Redacción de artículo científico															X	

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			