



**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 HOSTILIDAD; EXPEDIENTE
N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DE
HUAURA – HUACHO. 2021**

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

AUTORA

LOPEZ CHANGANA, ROSA MAGALY

ORCID: 0000-0002-8798-5134

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

CHIMBOTE – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Lopez Changana, Rosa Magaly

ORCID: 0000-0002-8798-5134

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

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

JURADO

Mgtr. Huanes Tovar, Juan de Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apian, Paul Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Bello Calderon, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-9374-9210

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS
Presidente

Mgtr. QUEZADA APIAN, PAUL KARL
Miembro

Mgtr. BELLO CALDERON, HAROLD ARTURO
Miembro

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco la confianza y el apoyo brindado por parte de mi familia, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Huaura – Huacho, 2021?; se plantea como objetivo: determinar la calidad de las sentencias en estudio. La investigación 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 utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta; así como también que la sentencia de segunda instancia: muy alta. En conclusión, y dada la coherencia de la decisión de primera instancia fue ratificada por la segunda instancia, por consiguiente, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, cese, hostilidad y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on cessation of hostility, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00506-2012-0-1308-JR-LA - 03, of the Judicial District of Huaura - Huacho, 2021 ?; The objective is to determine the quality of the sentences under study. The research is of type, quantitative - qualitative, exploratory-descriptive level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; To collect the data, observation and content analysis techniques were used; and as an instrument a checklist, validated by expert judgment. The results pertaining to the judgment of first instance were of rank: very high; as well as the second instance sentence: very high. In conclusion, and given the consistency of the first instance decision, it was ratified by the second instance, therefore, the quality of the first and second instance judgments were of a very high rank, respectively.

Keywords: quality, cessation, hostility and sentence.

CONTENIDO

	Pág.
Título de trabajo de investigación.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de los resultados.....	xiv
I. INTRODUCCION.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	9
2.2.1. Bases teóricas procesales.....	9
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario.....	9
2.2.1.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.1.2. Principios aplicables al proceso laboral.....	10
2.2.1.1.2.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad.....	10
2.2.1.1.2.3. Principio de intermediación.....	11
2.2.1.1.2.4. Principio de concentración.....	11
2.2.1.1.2.5. Principio de celeridad procesal.....	11

2.2.1.1.2.6. Principio de economía procesal.....	12
2.2.1.1.2.7. Principio de veracidad.....	12
2.2.1.1.3. Etapas del proceso.....	12
2.2.1.1.4. Plazos aplicables.....	15
2.2.1.1.4.1. Concepto de plazo.....	15
2.2.1.1.4.2. Cómputo de plazo.....	16
2.2.1.1.4.3. Actos procesales sujetos a control de plazo.....	16
2.2.1.1.4.3.1. Calificación de la demanda.....	16
2.2.1.1.4.3.1.1. Admisión de la demanda.....	17
2.2.1.1.4.3.1.2. Inadmisibilidad de la demanda.....	17
2.2.1.1.4.3.1.3. Improcedencia la demanda.....	17
2.2.1.1.4.3.2. Citación a audiencia de conciliación.....	17
2.2.1.1.4.3.3. Audiencia de juzgamiento.....	18
2.2.1.1.4.3.4. Sentencia.....	18
2.2.1.1.4.3.5. Recurso de apelación.....	18
2.2.1.2. Sujetos del proceso.....	18
2.2.1.2.1. El Juez.....	18
2.2.1.2.1.1. Concepto.....	18
2.2.1.2.2. Las partes.....	19
2.2.1.2.2.1. Demandante.....	19
2.2.1.2.2.2. Demandado.....	19
2.2.1.3. Las resoluciones.....	20
2.2.1.3.1. Concepto.....	20

2.2.1.3.2. Clases de resoluciones.....	20
2.2.1.3.2.1. El decreto.....	20
2.2.1.3.2.2. El auto.....	21
2.2.1.3.2.3. La sentencia.....	21
2.2.1.3.2.3.1. Concepto.....	21
2.2.1.3.2.3.2. Estructura de la sentencia.....	22
2.2.1.3.2.3.3. Sentencia de primera instancia.....	23
2.2.1.3.2.3.4. Sentencia de segunda instancia.....	23
2.2.1.3.3. Claridad en las resoluciones.....	24
2.2.1.3.3.1. Concepto de claridad.....	24
2.2.1.3.3.2. Importancia de la claridad de las resoluciones.....	24
2.2.1.4. Medios probatorios.....	24
2.2.1.4.1. La Prueba.....	25
2.2.1.4.1.1. Concepto.....	25
2.2.1.4.1.2. Características.....	25
2.2.1.4.1.3. Objeto de la prueba.....	26
2.2.1.4.1.4. Fines de la prueba.....	26
2.2.1.4.1.5. Valoración de la prueba.....	26
2.2.1.4.2. Pruebas actuadas en el proceso examinado.....	26
2.2.1.5. La pretensión procesal.....	28
2.2.1.5.1. Concepto.....	28
2.2.1.5.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario.....	28
2.2.1.5.3. Función de la pretensión.....	29

2.2.1.5.4. La indemnización como pretensión del proceso ordinario laboral....	29
2.2.1.5.5. Calificación jurídica de los hechos.....	29
2.2.1.6. Medios impugnatorios.....	30
2.2.1.6.1. Concepto.....	30
2.2.1.6.2. Características.....	30
2.2.1.6.3. Clases de medios impugnatorios.....	31
2.2.1.6.3.1. Los Remedios.....	31
2.2.1.6.3.2. Los Recursos.....	32
2.2.1.6.4. Los medios impugnatorios en el proceso laboral ordinario.....	32
2.2.1.6.4.1. Recurso de apelación.....	33
2.2.1.6.4.2. Recurso de Casación.....	33
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	34
2.2.2.1. El derecho del trabajo.....	34
2.2.2.2. El contrato de trabajo.....	34
2.2.2.3. Tipos de contrato.....	34
2.2.2.4. Elementos del contrato de trabajo.....	35
2.2.2.4.1. Elementos esenciales.....	35
2.2.2.4.2. Elementos accidentales.....	36
2.2.2.5. Principios aplicables.....	36
2.2.2.5.1. Principio de la primacía de la realidad.....	36
2.2.2.6. La extinción del contrato de trabajo.....	36
2.2.2.7. Beneficios sociales.....	37
2.2.2.7.1. Concepto.....	37

2.2.2.7.2. Tipos de beneficios sociales.....	37
2.2.2.7.2.1. Beneficios sociales remunerativos.....	37
2.2.2.7.2.1.1. Gratificaciones legales.....	37
2.2.2.7.2.1.2. Asignación familiar.....	38
2.2.2.7.2.1.3. Bonificación por tiempo de servicios.....	38
2.2.2.7.2.2. Beneficios sociales no remunerativos.....	38
2.2.2.7.2.2.1. El seguro de vida.....	38
2.2.2.7.2.2.2. Las utilidades.....	38
2.2.2.7.2.2.3. La compensación por tiempo de servicios.....	39
2.2.2.8. Los actos de hostilidad.....	39
2.2.2.8.1. Los actos de hostilidad en la Ley de Productividad y competitividad laboral (LPCL) D. Leg. N° 728.....	39
2.3. Marco conceptual.....	40
2.4. Hipótesis.....	41
III. METODOLOGÍA.....	42
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	42
3.1.1. Tipo de investigación.....	42
3.1.2. Nivel de investigación.....	43
3.2. Diseño de investigación.....	44
3.3. Unidad de análisis.....	45
3.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	47
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	49

3.7. Matriz de consistencia lógica.....	51
3.8. Principios éticos.....	55
VI. RESULTADOS.....	56
4.1. Resultados.....	56
4.2. Análisis de los resultados.....	83
V. CONCLUSIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	99
Anexo 1. Sentencias de primera y segunda instancia.....	100
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	109
Anexo 3. Instrumento de recojo de datos.....	114
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	120
Anexo 5. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	130
Anexo 6. Cronograma de Actividades.....	131
Anexo 7. Presupuesto.....	132

ÍNDICE DE CUADROS Y RESULTADOS

	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera Instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	45
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	54
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	64
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	68
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	73
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	82
<i>Resultados consolidados se las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	86
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	88

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote estimula la elaboración de trabajos de investigación de acuerdo a línea establecida por cada carrera, es así que para los estudiantes de la carrera profesional de Derecho, el informe que se reporta es sobre el desarrollo de una investigación relacionada a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado, que se deriva de la línea de investigación: derecho público y privado (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2020).

Respecto de las fuentes consultadas sobre la actividad jurisdiccional, se evidenciaron diversos aspectos en materia laboral, en las que se hallaron las siguientes fuentes:

La actividad jurisdiccional en materia laboral en el Perú, se evidencia que los procesos en mención vienen reformando el sistema de justicia, puesto que se ha podido lograr la celeridad procesal que motiva la ley 29497 – Nueva ley procesal del trabajo, por lo que el poder judicial se ha visto inmerso en mayor cantidad de demandas motivados por la celeridad y dinamicidad de los procesos judiciales en dicha materia.

El derecho al trabajo tiene dos dimensiones; la dimensión subjetiva o individual presupone el derecho al trabajo y el acceso a poder gozar de un empleo adecuado para protegerlos del despido arbitrario; asimismo, desde la dimensión institucional, el derecho al trabajo de manera imperativa ordena al Estado el deber de generar programas y políticas para que la mayor cantidad de personas en el país logren un empleo (Paredes, 2019)

La principal fuente de ingresos de la mayoría de ciudadanos peruanos es el empleo; siendo así, el mercado laboral peruano tiene una demanda de empleo y de familias; pero los problemas más acuciantes de nuestra realidad laboral es el subempleo y la informalidad, todo ello como consecuencia de la baja productividad (Parodi, 2018)

El problema laboral peruano está vinculado estrechamente a la baja productividad, donde la relación laboral no puede verse afectada por algún tipo de sobrerregulación, exceso de modalidades de contratación e inflexibilidad para romper los vínculos laborales (Schwarz, 2019)

Existen dos razones que explican la judicialización de los conflictos laborales y son

los siguientes: Primero, que el conocimiento en materia laboral se ha difundido entre los trabajadores y abogados para mayor acceso a la información; segundo, la forma en la que se tramita el proceso judicial laboral es oral, de esta manera los abogados hacen exposiciones orales y el juez obtiene un rol protagónico (Toyama, 2017)

Asimismo, en el presente trabajo se examinó instituciones jurídicas aplicadas a una cuestión concreta, documentada en el proceso existente en el expediente seleccionado, de modo que la descripción está vinculado a cuestiones puntuales existentes en el caso real.

En lo que comprende al ámbito del cual proviene el proceso judicial examinado, que es el Distrito Judicial de La Libertad, se conoció que existen aspectos positivos y negativos, entre los primeros se anota la claridad de las resoluciones, medios probatorios ofrecidos y la calificación jurídica de los hechos y entre el segundo se detectaron que no se está cumpliendo con los plazos previstos en la Ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Esto es en parte lo que ocurre en la realidad; asimismo, en lo que comprende al trabajo académico puede afirmarse que la línea de investigación del cual se desprende el presente trabajo, pues busca desarrollar trabajos vinculados con situaciones procesales, por eso en el presente estudio se usó el expediente N°00506-2012-0-1308-JR-LA-03; lo que se evidencia en el problema de investigación.

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 000506-2012-0-2503-JP-FC-01; Distrito Judicial de Huaura – Huacho; 2021?

Objetivos de la investigación

El objetivo general fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03; Distrito Judicial del Huauura – Huacho; 2021

Los objetivos específicos fueron:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Finalmente, justificando la elaboración del estudio puede expresarse las siguientes razones:

Esta investigación permito detallar y profundizar el conocimiento de un proceso laboral ordinario, siendo este un proceso que se ha realizado en la realidad jurídica y, por tanto, se genera una participación activa del investigador dentro del caso en concreto; de esa forma se ha logrado interactuar con las normas que regulan el proceso; siendo así, se ha podido detectar los componentes de los beneficios sociales.

El presente informe tiene como importancia servir como una base o guía de consulta para las próximas investigaciones que se puedan hacer sobre las características del proceso sobre pago de beneficios sociales en el Perú.

Lo que se pretende es revisar cada uno de los presupuestos procesales y contrastarlo

con el expediente real, verídico y fidedigno signado con el número de expediente 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, para poder llegar a la conclusión si los juzgados en los que se ha realizado el proceso han cumplido con lo establecido en la norma.

El presente estudio es importante porque describe la realidad de un proceso específico, en este caso, laboral, sobre pago de beneficios sociales, cuyos resultados revelaron que algunos sujetos procesales no cumplieron con los plazos señalados en la ley 29497, generando insatisfacción en la parte demandante; con respecto a la claridad de las resoluciones tanto la sentencia de primera como de segunda instancia fueron claras, toda vez que no emplean en exceso el uso de términos jurídicos, tecnicismos o lengua extranjera; respecto a la pertinencia de los medios probatorios, fueron pertinentes para acreditar los fundamentos de hecho presentadas por la parte demandada generando convicción en el juez para emitir la sentencia; y, se realizó una correcta calificación jurídica de los hechos, tomando en cuenta la norma legal.

La importancia de obtener conocimientos sobre este proceso, permitirá al estudiante mejorar su capacidad investigativa y la posibilidad de poder aplicarlo en su formación profesional.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes libres

El trabajo realizado por Quispe (2017) titulado “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano” es de nivel descriptivo explicativo, el objetivo fue destacar las características principales del contrato a tiempo parcial. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: a) Lamentablemente nuestra Legislación Laboral Peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un problema de ambigüedad –propio de la equivocidad de los textos normativos– en el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, y que, por esa razón, el TC peruano en su afán por solucionar tal problema de ambigüedad, a previsto que estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo diaria o promedio semanal es inferior a 4 horas diaria; b) a efectos de dar una mejor comprensión y descripción de las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, es necesario recurrir a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la jornada reducida, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual, que es aquella actividad principal de la empresa desarrollado de forma regular o permanente en el centro de trabajo; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio- laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación.

El trabajo realizado por Huamán y Giraldez (2016) titulado “la Inspección del Trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014”, es de nivel descriptivo explicativo, el objetivo fue destacar la relación existente entre la inspección del trabajo con el pago de beneficios sociales que le corresponden a este sector. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: a) Se ha evidenciado el grado de relación que existe entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores

del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva. Asimismo, se recomienda al personal de la oficina de la Inspección del trabajo como encargado de vigilar el cumplimiento de las normas legales, de cumplir sus funciones a fin de que los empleadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, puedan cumplir con sus obligaciones de pagar sus beneficios a sus trabajadores, esto a través de campañas informativas y de fiscalización.

El trabajo realizado por Tirado (2018) titulado “Los Beneficios Sociales de los trabajadores bajo el Régimen 728 de las Municipalidades del Perú: Caso Municipalidad Distrital de La Esperanza. Trujillo, 2017.”, es de nivel descriptivo explicativo, el objetivo fue analizar cómo mejorar el desempeño de sus funciones como municipalidad para brindar beneficios laborales oportunos y conforme a sus labores desempeñadas. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: a) De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, se concluye que la Municipalidad en estudio respecto a los beneficios laborales, debe modificar los documentos de Gestión como son el MOF, ROF, CAP y PAP, que permita desempeñar sus funciones como compete de acuerdo al área donde labora, según el organigrama vigente, así mismo planificar, presupuestar los gastos respecto a los beneficios sociales según la plaza que corresponda acorde al régimen que realiza el trabajador, para no vulnerar sus derechos laborales, asignado un presupuesto real, lo cual serviría también para sustentar el presupuesto Institucional de Apertura –PIA el cual se aprueba por el MEF y las modificaciones presupuestales en cuanto respecta a las remuneraciones del personal y beneficios laborales sean estos legales (remunerativos y no remunerativos) y convencionales. Así mismos con respecto a las Capacitaciones al Personal, se debe elaborar un Plan de Capacitaciones, que permita capacitar en los talleres programados y que estas se realizaran en la misma institución a fin de que todo el personal participe y nutra sus conocimientos para no entorpecer la gestión Municipal y por ende la vulneración de los derechos laborales al trabajador; b) Que las Municipalidades del Perú y la Municipalidad Distrital de La Esperanza no dan la debida importancia respecto a los beneficios laboral que por derecho y de acuerdo a ley debe el empleador otorgar al trabajador a fin de no vulnerar los derechos que le compete, por ello debe realizar la actualización de los documentos gestión (ROF, MOF, CAP y PAP) el que

le permitirá mejorar el cumplimiento de los beneficios sociales en los trabajadores del régimen 728 de la administración pública, como también debe tener conocimiento de sus funciones establecidas o por establecer las funciones que desempeña de acuerdo al área que labora según el organigrama vigente, permitiendo el crecimiento y el desarrollo ordenado de la gestión Municipal. Así mismo la Municipalidad Distrital de La Esperanza debe de dar importancia los beneficios que trae al capacitar y evaluar periódicamente a los funcionarios y servidores de la Institución, a fin de corregir las debilidades y deficiencias que se presentan y muchos de ellos es el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales (remunerativos y no remunerativos) y los beneficios sociales convencionales a los trabajadores bajo el régimen 728.

El trabajo realizado por Paredes y Mamani (2017) titulado “Nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales de los Trabajadores del Régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016.” es de nivel experimental, descriptivo explicativo, el objetivo fue analizar si se cumple con brindarle beneficios sociales a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad en mención. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: a) los Beneficios Sociales Legales, otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca, son los beneficios remunerativos y no remunerativos, son: Asignación Familiar, vacaciones, descanso semanal, feriados, sobretasa nocturna, las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y el seguro vida ley. Cabe indicar que en la legislación laboral se ha regulado la entrega de beneficios por parte del empleador hacia sus trabajadores, por lo que los seis primeros son considerados como beneficios sociales remunerativos, mientras que los dos últimos beneficios sociales son considerados como no remunerativos; b) los Beneficios Sociales Convencionales son aquellos pagos que percibe el trabajador adicionalmente a liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva y en merito a un acuerdo de partes, siendo el único beneficio social convencional: la asignación por escolaridad, la cual es otorgada una vez al año a todos los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca que tengan a su cargo hijos en edad escolar; c) En cuanto al incumplimiento de los beneficios sociales legales otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca y conforme al promedio ponderado de

las tablas y los datos estadísticos, se concluye que: en relación al derecho de percibir la Asignación Familiar esta presenta en un nivel de cumplimiento de 64%, mientras que en un 36% evidencia el incumplimiento de este beneficio, cifra que se atribuye al desconocimiento y falta de interés por parte de los trabajadores a exigir el goce de este beneficio.

2.1.2. Antecedentes en línea

Valiente (2018), su investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de hostilidad y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 2005-00124-0-1301-JR-LA-1 del Distrito Judicial de, Huaura-Lima. 2018. Es 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. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron 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.

Condori (2018), La presente investigación tiene como objetivo general analizar, si la calidad de las sentencias del proceso sobre Cese de hostilidad emitidas en primera instancia por el Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca y en segunda instancia por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura, Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, se adecuan a los referentes teóricos y normativos pertinentes”. Siguiendo este horizonte hemos estudiado, analizado y especificado cualidades y características de las sentencias que son nuestro objeto de estudio, para determinar su calidad de acuerdo a los parámetros tanto normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Esta investigación es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño transeccional, retrospectivo y no experimental; para la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se

utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos. Obteniéndose los siguientes resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron en el rango de muy alta, alta y muy alta calidad respectivamente; y de la sentencia de segunda instancia en alta, mediana, y muy alta calidad, respectivamente. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera y segunda instancia ambas se ubican en el rango de muy alta y alta calidad.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

Rodríguez (2006) indica acerca del proceso laboral lo siguiente:

“el proceso laboral, se ha dicho, „es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo““

Diéguez (1995) afirma que los procesos laborales son:

“los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral”

El Poder Judicial del Perú indica que:

“la concepción de este proceso es similar a la del proceso abreviado, pero con una sola audiencia: la de saneamiento, conciliación y actuación de pruebas. El objetivo básico de ella es lograr que el Juez, quien interviene personalmente en la audiencia, en un sólo acto, pueda verificar la existencia de una relación jurídico procesal válida y con ello pueda promover la conciliación y, en caso de que ésta no se lleve a cabo, continuar con la actuación de pruebas y con la sentencia. Dato importante es el establecimiento de reglas de lealtad procesal

en virtud de las cuales las partes llegan a la audiencia central con todas sus posiciones claramente expresadas. Así, el juez no sólo calificará una relación procesal, sino que al tiempo de la audiencia tendrá la posibilidad de apreciar las posiciones de las partes. Esto implica una clara preocupación por el respeto al derecho de defensa, bajo este esquema, el Juez tiene, al término de la audiencia, una idea clara de la materia controvertida, lo cual le permite ejercer mejor su ministerio”

Es competente el Juez especializado de trabajo.

2.2.1.1.2. Principios aplicables

2.2.1.1.2.1. Concepto

Pla (2004) indica que:

"Los Principios del Derecho Laboral en la nueva ley del Derecho del Trabajo se constituyen como juicios de valor de dicha estructura normativa, donde resaltan también los valores básicos y se constituyen como las condiciones ético-jurídicas de la comunidad laboral. (son) las líneas directrices que inspiran directa o indirectamente soluciones a problemas de vacíos o imperfecciones de las normas laborales.

2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad

Couture (s.f.) refiere que:

“el principio de la oralidad surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan a viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”.

Es por ello, que el nuevo proceso laboral peruano tiene la predominancia de ser oral, y todo lo que se desarrolle dentro del proceso deberán ser necesariamente orales, con algunas excepciones claro está, pero en su mayoría predomina la oralidad y esto va a depender de la clase de proceso laboral que se llevará a cabo porque todos ellos tienen ciertas diferencias acerca de la oralidad.

2.2.1.1.2.3. Principio de inmediación

Arévalo (2018) con respecto al principio de inmediación indica:

“persigue que el juez participe personalmente de las diligencias del proceso a efectos que tenga un conocimiento directo y más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión”.

El principio en mención busca que exista una relación más cercana entre las partes y el juez y que se pueda actuar durante el proceso las pruebas que darán los elementos de convicción del juez. Todo ello se realiza con la intención de que el juez tenga un contacto directo con las pruebas y las partes y obtenga mejor claridad sobre el hecho materia de Litis y/o conflicto.

La nueva ley procesal de trabajo prescribe en su artículo 21 lo siguiente:

“las audiencias y actuación de medios probatorios se realicen ante el juez, ya que él es el encargado de dirigir e impulsar el proceso laboral”

2.2.1.1.2.4. Principio de concentración

En base a este principio nos dice en el título preliminar del C.P.C, esto nos quiere decir que dentro del proceso laboral se tendrá que llevar a cabo la mayor cantidad de actuaciones procesales con la finalidad de poder avanzar y por ende generar una mejora en la economía procesal.

En el proceso ordinario, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

En el proceso abreviado concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las que se realizan una seguida de la otra (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.1.2.5. Principio de celeridad procesal

Sánchez (2004) hace referencia a que:

“la celeridad procesal aparece como un principio dirigido a la actividad procesal, sea del órgano jurisdiccional como del órgano fiscal, a fin de que las

diligencias judiciales se realicen con la prontitud debida, dejando de lado cualquier posibilidad que implique demora en el desarrollo y continuidad del procedimiento. Desde la perspectiva del justiciable o de las partes en general, puede invocarse el mismo principio aun cuando es posible su exigencia a título de derecho, del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas”

2.2.1.1.2.6. Principio de economía procesal

Puentes (2015) indica:

“El principio de economía procesal busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales”

2.2.1.1.1.7. Principio de veracidad

Puente (s.f.) indica que:

“Las partes y sus abogados deben actuar en el proceso con verdad. Dado que el juez dirige la audiencia debe procurar que ésta se conduzca con veracidad, impide y sanciona la conducta contraria a los deberes de veracidad y probidad, por lo que su afectación puede sancionarse con la imposición de multa según lo permite el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo”

2.2.1.1.3. Etapas del proceso

El proceso ordinario laboral comienza al momento de presentarse la demanda, y es en este estadio, conforme a lo establecido en el artículo 32 de la Ley 29497, el juez únicamente tiene 5 días hábiles para calificarla y tiene tres formas de hacerlo y son:

a. Admisión de la demanda:

Una vez que el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda, conforme el artículo 17 de la ley 29497, declarará admitida la demanda presentada por el demandante (es decir, el juez considera que se han cumplido con todos los requisitos mínimos que debe contener dicha demanda), el juez conforme al literal b) del artículo

42 de la ley 29497, citará a Audiencia de Conciliación Judicial en un plazo promedio de entre 20 a 30 días hábiles. Posterior a ello, el juez conforme a lo establecido en el literal c) del artículo 42 de la ley 29497 emplazará al demandado para que concurra a audiencia con escrito de contestación. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Si a la fecha de la audiencia ambas partes inasistieran, concluye el proceso siempre y cuando no se solicite nueva fecha para audiencia en un plazo de 30 días naturales, es así como lo prevé el segundo párrafo del numeral 1 del artículo 43 de la ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Si a la fecha de la audiencia de conciliación asistiera por lo menos una de las partes se procederá a realizar la citada audiencia, todo ello conforme a lo establecido en el literal 1 primer párrafo del artículo 43 de la ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

En la audiencia de conciliación el juez, conforme al numeral 2 del artículo 43 de la ley 29497 invitará a las partes a conciliar sus posiciones, y se podrá tomar las siguientes decisiones:

- 1) **Con Acuerdo Total o Extremos conciliados:** en este caso se dará la Resolución firme en calidad de cosa juzgada y/o cosa decidida, es decir, que no cabe recurso impugnatorio alguno.
- 2) **Cuestión de Puro Derecho:** Que significa que no hay necesidad de actuar pruebas y se procederá a realizar los alegatos para la respectiva sentencia.
- 3) **Sin Acuerdo:** Cuando las partes no hayan podido conciliar.

En el supuesto de que no exista un acuerdo entre las partes, el juez, conforme el numeral 3 del artículo 43 de la ley 29497 deberá precisar el petitorio por el cual se dio inicio al juez, y el demandado cumplirá con contestar la demanda con sus respectivos anexos que servirán para demostrar su posición. Asimismo, se deberá fijar una fecha para que se realice la respectiva Audiencia de Juzgamiento de acuerdo a lo previsto en el Proceso laboral, con un plazo no mayor de 30 días hábiles (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Si no asistiera ninguna de las partes a la segunda audiencia, es decir, a la audiencia de juzgamiento citado por el juez, se dará por concluido el proceso, a menos que, se

solicitará una reprogramación para fecha para audiencia en un plazo de 30 días, todo ello conforme al segundo párrafo del artículo 44 de la ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Si en la segunda audiencia dentro del proceso (es decir, audiencia de juzgamiento) asistiera por lo menos una de las partes se procederá a realizar la citada audiencia

Confrontación de posiciones

Conforme al artículo 45 de la ley 29497, indica que la etapa de confrontación de posiciones es el estadio dentro de la audiencia de juzgamiento en donde el demandante y el demandado harán una exposición oral acerca de sus pretensiones y de los fundamentos de hecho en los que se sustentan (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Actuación probatoria

Conforme al artículo 46 de la ley 29497, refiere que en este estadio del proceso se analizarán los medios de pruebas ofrecidos tanto por el demandante como por el demandado, para lo cual el juez comenzará con indicar cuales son los hechos que no necesitan de actuación probatoria por ser notorios y/o admitidos, o en su defecto resultan ser impertinentes e irrelevantes para la causa materia del proceso. Posterior a ello, el juez indicará cuales son las pruebas admitidas de acuerdo a los hechos que necesitan de actuación probatoria, inmediatamente las partes podrán proponer cuestiones probatorias respecto de las pruebas admitidas por el magistrado, y es él quien dispondrá la admisión de las cuestiones probatorias, sí y solo sí las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en este estadio. Asimismo, el juez tomará juramento de todas las personas intervinientes en esta etapa procesal para posteriormente actuarse los medios de prueba admitidos empezando por las del demandante respetando el siguiente orden: declaración de parte, declaración de los testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentales. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Si concluida con la actuación probatoria se requiriese de alguna inspección judicial, el juez procederá a suspender la audiencia y señalará día, hora y lugar para su realización. Concluida la inspección judicial se señalará día y hora para alegatos y sentencia.

La actuación probatoria deberá realizarse en acto único; sin embargo, si no se hubiese agotado la actuación probatoria, se continuará su audiencia dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Alegatos

Una vez terminada la actuación de medios probatorios, los abogados de ambas partes tendrán que presentar oralmente sus alegatos, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 47 de la ley 29497 – Ley del Nuevo Proceso Laboral.

Fallo o sentencia

Concluidos los alegatos, el juez tendrá que hacer conocer a las partes el fallo de su sentencia en un lapso no mayor a 60 minutos, y a su vez, señalará día y hora para la notificación de la sentencia, que no podrá excederse de 5 días hábiles siguientes. Asimismo, si el caso fuese muy complejo, podrá disponer dar el fallo de su sentencia dentro de los 5 días hábiles posteriores, todo ello conforme lo establecido en el artículo 47 de la ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Asimismo, cabe precisar que la audiencia de juzgamiento se realiza en un acto único y concentra las etapas antes mencionadas, todo ello conforme al primer párrafo del artículo 44 de la ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

b. Inadmisibilidad de la demanda:

En el caso que el juez observe el incumplimiento de alguno de los requisitos de la demanda, procederá a declarar inadmisibile la demanda conforme el artículo 17 de la ley 29497, puesto que, le ha faltado algún requisito mínimo de formalidad de la demanda, la parte afectada podrá subsanar los errores u omisiones dentro de un plazo de 5 días hábiles de notificado, bajo apercibimiento de declararse por concluido el proceso y disponerse el archivo definitivo. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Una vez cumplida con la subsanación de la demanda, y el juez considere que ahora si se cumplieron con todos los requisitos para la presentación de la demanda, recién allí se procederá a admitirla y seguirán los mismos procedimientos descritos en el acápite anterior.

c. Improcedencia de la demanda:

El juez a su criterio podrá decidir que una demanda es improcedente cuando considere un rechazo de plano de la misma, y en este caso, no se podrá subsanar, adicional a ello, conforme el párrafo 2 del artículo 17 de la ley 29497, dispone que en caso que la improcedencia de la demanda sea notoria, se podrá apelar dicha resolución en el plazo de 5 días hábiles siguientes (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.1.4. Plazos aplicables

2.2.1.1.4.1. Concepto de plazo

De acuerdo al artículo 5 del Reglamento Administrativo N° 288-2015-CE-PJ, publicado en Lima el 16 de setiembre del 2015, definen al término “plazo procesal” como el lapso de tiempo en la cual debe realizarse un acto procesal. Dicho plazo debe estar estipulado en el Código Procesal ya sea Civil, Penal, entre otros; con la finalidad de que el proceso siga una dinámica y un orden, garantizando de esta manera los principios procesales de celeridad procesal y economía procesal.

2.2.1.1.4.2. Cómputo de plazo

Conforme al Código Procesal Civil artículo 147 establece que el cómputo del plazo se empieza a contar desde el día siguiente hábil de la notificación de la resolución que lo fija y, cuando es común, desde la última notificación. Asimismo, no se consideran para el tema del cómputo del plazo los días que son inhábiles (sábados, domingos y/o feriados). Además, entre la notificación para una actuación procesal y su realización deben transcurrir por lo menos tres días hábiles a menos que el Código establezca una disposición distinta. (Jurista Editores, 2019)

2.2.1.1.4.3. Actos procesales sujetos a control de plazo

Dentro del Proceso Laboral Ordinario, tenemos que los actos procesales sujetos a plazo, establecidos en la Ley 29497 son los siguientes:

2.2.1.1.4.3.1. Calificación de la demanda

El proceso ordinario laboral comienza al momento de presentarse la demanda, y es en este estadio, conforme a lo establecido en el artículo 32 de la Ley 29497, el juez

únicamente tiene 5 días hábiles para calificarla (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.1.4.3.1.1. Admisión de la demanda

Si el juez declara admitida la demanda, procederá conforme al literal b) del artículo 42 de la ley 29497, emplazará al demandado para que concurra a audiencia de conciliación con escrito de contestación. en un plazo promedio de entre 20 a 30 días hábiles (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.1.4.3.1.2. Inadmisibilidad de la demanda

En el caso que el juez observe el incumplimiento de alguno de los requisitos de la demanda, procederá a declarar inadmisibile la demanda conforme el artículo 17 de la ley 29497, puesto que, le ha faltado algún requisito mínimo de formalidad de la demanda, la parte afectada podrá subsanar los errores u omisiones dentro de un plazo de 5 días hábiles de notificado, bajo apercibimiento de declararse por concluido el proceso y disponerse el archivo definitivo (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.1.4.3.1.3. Improcedencia la demanda

El juez a su criterio podrá decidir que una demanda es improcedente cuando considere un rechazo de plano de la misma, y en este caso, no se podrá subsanar, adicional a ello, conforme el párrafo 2 del artículo 17 de la ley 29497, dispone que en caso que la improcedencia de la demanda sea notoria, se podrá apelar dicha resolución en el plazo de 5 días hábiles siguientes (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.1.4.3.2. Citación a audiencia de conciliación

La Audiencia de Conciliación deberá realizarse entre 20 a 30 días hábiles siguientes a la admisión de la demanda, conforme lo establecido en el artículo 42 de la ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Si a la fecha de la audiencia ambas partes inasistieran, concluye el proceso siempre y cuando no se solicite nueva fecha para audiencia en un plazo de 30 días naturales, es así como lo prevé el segundo párrafo del numeral 1 del artículo 43 de la ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Si a la fecha de la audiencia de conciliación asistiera por lo menos una de las partes se procederá a realizar la citada audiencia, todo ello conforme a lo establecido en el literal 1 primer párrafo del artículo 43 de la ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.1.4.3.3. Audiencia de juzgamiento

El juez, conforme el numeral 3 del artículo 43 de la ley 29497, concluida la audiencia de conciliación, sin acuerdo entre las partes, se deberá fijar una fecha para que se realice la respectiva Audiencia de Juzgamiento con un plazo no mayor de 30 días hábiles (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

En este estadio del proceso se procederá a realizar la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2.2.1.1.4.3.4. Sentencia

Conforme lo establecido en el artículo 47 de la ley 29497, terminada la audiencia de juzgamiento, el juez señalará día y hora para la notificación de la sentencia, que deberá realizarse dentro de los 5 días hábiles posteriores (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.1.4.3.5. Recurso de apelación

Conforme a lo establecido en el artículo 32 de la ley 29497, el plazo para interponer el recurso de apelación de la sentencia en el proceso laboral ordinario es de cinco días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente a la audiencia o del día hábil siguiente del que se cita a las partes para la notificación de la sentencia (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.2. Sujetos del proceso

2.2.1.2.1. El Juez

2.2.1.2.1.1. Concepto

Vega (2020) define al término juez como aquella persona que:

“posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa”.

La figura del juez se le otorga a aquel abogado que tiene la máxima autoridad dentro de su tribunal de justicia. Asimismo, tiene capacidad de juzgar con toda libertad, sin coacción y poder tomar sus decisiones que crea más convenientes y que por sobre todo le cree convicción para que pueda motivar su sentencia.

Asimismo, el juez dentro del proceso laboral ordinario tendrá la función de dirigir y juzgar un conflicto de intereses entre la parte demandante y la parte demandada, en donde priorizará para que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio, de no lograrse, entonces seguiría con la etapa de juzgamiento para poder actuarse los medios de prueba y así poder deliberar y tomar una decisión.

2.2.1.2.2. Las partes

2.2.1.2.2.1. Demandante

El demandante viene a ser la parte activa dentro del proceso judicial, toda vez que al interponer una demanda se da inicio a dicho proceso, y esto lo hace con la finalidad de pedir al Estado una tutela jurisdiccional efectiva y así pueda protegerse su bien jurídico afectado.

Es el acto jurídico procesal formal que, por medio de una petición, pretende, por un lado, la actuación de la justicia, esto es, el ejercicio de la acción; y por otro lado, la satisfacción de un interés jurídico invocado, la satisfacción de una pretensión (Gaceta Civil y Procesal Civil, 2015)

Es quien va a demandar en juicio, es decir, pide, insta o solicita que el juez le reconozca el derecho que no se le ha sido atribuido por la parte demandada.

Asimismo, vale precisar que el demandante dentro de un proceso laboral ordinario será el recurrente que solicitará ante el juez de trabajo (o especializado en laboral) para que se hagan valer y respeten sus derechos y/o beneficios sociales que como trabajador le asisten.

2.2.1.2.2.2. Demandado

Es la persona (ya sea natural o jurídica) contra la cual se incoa el demandante. Haciendo referencia a lo que tocábamos en la parte del demandante, en este caso, el

demandado es aquel contra quien se dirige la demanda, es decir, viene a ser parte pasiva dentro del proceso judicial.

El acto jurídico procesal del demandado, quien, compareciendo al llamado de la jurisdicción, pide se rechace la pretensión deducida por el actor, para evitar cualquier sujeción jurídica (Gaceta Civil y Procesal Civil, 2015)

Asimismo, vale precisar que el demandado dentro de un proceso laboral ordinario será la persona emplazada por la demanda, al cual se le solicitará cumpla con reconocer con lo solicitado por la parte demandante; de considerar que no está conforme a derecho o que no existe ninguna obligación pendiente hacia el demandante, entonces se procederá a contestar la demanda adjuntando los medios probatorios que demuestren fehacientemente su pretensión.

2.2.1.3. Las resoluciones

2.2.1.3.1. Concepto

Said y González (2006) indican que:

“Las resoluciones judiciales son aquellos de autoridad emitidos por el juzgador que ocurren dentro de un proceso en cualquiera de sus etapas, que abarcan los actos previos al proceso y a la ejecución de la sentencia, y que se dan en mérito a instancias o solicitudes de alguno de las partes en litigio”

2.2.1.3.2. Clases de resoluciones

2.2.1.3.2.1. El decreto

Conforme al Código Procesal Civil artículo 121, inciso 1 indica que:

“Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite” (Jurista Editores, 2019)

Asimismo, Cavani (2017) nos precisa que el contenido de los decretos puede darse de dos formas:

“La forma de impulso del proceso cuando se dispone únicamente la continuidad del proceso, por ejemplo, cuando queda consentida una sentencia o se corre traslado algún pedido antes de la decisión; y la forma de mero trámite

en la cual el juez atiende un pedido de las partes, la cual no involucra una decisión, por ejemplo, la expedición de copias certificadas”.

Además de ello, el mismo autor nos precisa que en este tipo de resoluciones (decretos) el juzgador no tiene la obligación de motivarla, toda vez que no posee un contenido decisorio, haciendo hincapié en lo contemplado en el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en la cual precisa que:

“Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad”.

2.2.1.3.2.2. El auto

Conforme al Código Procesal Civil artículo 121, inciso 2 indica que:

“Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvención, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieren motivación para su pronunciamiento” (Jurista Editores, 2019)

Sancho, Javier (2015) precisa:

“Los autos son resoluciones motivadas que dicta el juzgador en los casos que la ley así lo haya establecido. Asimismo, pueden poner fin a una instancia o recurso, salvo que la ley disponga que deban finalizar por algún otro tipo de resolución”

2.2.1.3.2.3. La sentencia

2.2.1.3.2.3.1. Concepto

Conforme al Código Procesal Civil artículo 121, inciso 3 indica que:

“Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o el proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal” (Jurista Editores, 2019)

Gómez (2011) precisa que:

“La sentencia es el acto procesal realizado por el juzgador en donde se tomará la decisión de estimar o desestimar la pretensión realizada por el demandante en base a lo prescrito en el ordenamiento jurídico, por lo que el juzgador tiene la obligación de motivar la sentencia lo que le exige expresar los razonamientos de hecho (fáctico) y de derecho (jurídico) que han conducido a la interpretación y valoración de los medios de prueba. Asimismo, las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes.”

Asimismo, Said y González (2006) precisan que:

“Las sentencias son aquellas resoluciones que ponen fin a una instancia; es decir, soluciona en primera instancia el asunto de fondo, pero que éstas pueden ser impugnadas y evaluadas en segunda instancia”

Por último, tenemos que Said y González (2006) citando a Gómez Lara precisan que las sentencias deben cumplir con tres requisitos:

- a. “La Motivación y fundamentación que consiste en la debida fundamentación normativa que tiene que tener la sentencia, pues el juez deberá señalar o precisar las leyes específicas que se han actuado en el proceso y por la cual se está generando la sentencia; es decir, es la argumentación o razonamientos que el juzgador tiene que plasmar en la sentencia para explicar las causas que lo llevan a tomar su decisión.
- b. Congruencia que se divide de dos maneras, la congruencia interna que consiste en que la sentencia sea congruente tanto en la parte valorativa como en la parte resolutive; y la congruencia externa que consiste en que la resolución resuelve conforme a lo solicitado y resistido
- c. Exhaustividad consiste en el deber jurídico del juzgador de resolver conforme a las pretensiones, resistencias, pruebas y alegatos planteados en juicio”.

2.2.1.3.2.3.2. Estructura de la sentencia

Said y González (2006) refieren que la estructura formal de la sentencia debe ser de la siguiente manera:

- a. El Preámbulo, es la parte de la sentencia en la que contendrán los datos que van a identificar la causa, señalando los datos del juzgado, el lugar, la fecha, el nombre de las partes y el tipo de proceso.
- b. Los Resultandos, son una narración histórica descriptiva de todo lo actuado en el proceso, así como un resumen no valorativo de las actuaciones de los intervinientes en el proceso, de las partes, de los terceros, del juzgador, etc., y es aquí donde debe constar las pretensiones, oposiciones, desarrollo probatorio y los alegatos. Asimismo, se precisa que a estas dos primeras partes de la estructura de una sentencia también se conoce como parte Expositiva.
- c. Los considerandos o parte considerativa, es la parte esencial de la sentencia, pues aquí estará presente la motivación, argumentación, valoración de la sentencia por lo que el juzgador va a fundamentar debidamente el porqué de su decisión en la parte resolutive.
- d. Parte Resolutiva contiene en forma breve y concisa la toma de decisión del juzgador basándose en lo expuesto en la parte considerativa (considerandos), por lo que su manifestación tendrá que seguir los lineamientos de la congruencia.”

2.2.1.3.2.3.3. Sentencia de primera instancia

Para Loutayf y Solá (2013) indica que:

“Es el pronunciamiento definitivo emitido por un juez ante la interposición de una demanda realizada por el actor o demandante contra la parte demandada”

2.2.1.3.2.3.4. Sentencia de segunda instancia

Para Loutayf y Solá (2013) indica que:

“Es la resolución definitiva en segunda instancia, es decir, es la respuesta proporcionada por el Tribunal Superior ante la interposición del recurso de apelación; su finalidad es la de revisar las partes que son objeto de apelación de la sentencia de primera instancia y poder emitir su pronunciamiento respectivo a través de la sentencia de vista”

2.2.1.3.3. Claridad en las resoluciones

2.2.1.3.3.1. Concepto de claridad

Para León (2008) indica que:

“La claridad de las resoluciones consiste en usar un lenguaje en las acepciones lingüísticas actuales y evitando expresiones muy técnicas. Lo que supone encontrar una comunicación donde el juzgador pueda manifestar su voluntad mediante un mensaje fluido y que el receptor lo entienda y no necesite alguna preparación legal. Es por ello, que el lenguaje debe seguir las pautas necesarias para que el receptor logre entender y/o comprender a cabalidad el mensaje”

2.2.1.3.3.2. Importancia de la claridad de las resoluciones

Para León (2008) indica que:

“Todas las resoluciones o autos que emita el juzgador tienen que ser correctamente redactadas con un lenguaje sencillo, claro que permita a las partes poder interpretar y entender lo que el juzgador está manifestando, y que, quienes lean la sentencia, ya sean estudiantes, docentes universitarios, abogados, la entiendan a cabalidad y no se preste para ningún tipo de ambigüedad. En esto radica la importancia de la claridad de las resoluciones, para el efectivo cumplimiento de lo ordenado por el juzgador, es por ello que se le insta a los magistrados emplear un lenguaje asequible a los intervinientes del proceso, evitando enunciados ambiguos o imprecisos”

2.2.1.4. Medios probatorios

Para Carnelutti (s.f.) afirmó que:

“Los medios de prueba son instrumentos de percepción con todos los sentidos que nos permitirá analizar la prueba y podrá verificarse de manera directa”

Respecto a ello, Said y González (2006) explican que:

“La concepción planteada por Carnelutti es subjetiva, toda vez que, se hace referencia al juez y a la percepción directa que él tendrá de la prueba mediante sus sentidos, pero conforme ha avanzado el tiempo, esto ha ido evolucionando,

puesto que, en la actualidad también se aplica la inspección judicial y los juzgadores pueden valerse por otros sentidos como los del equilibrio y la temperatura”

2.2.1.4.1. La Prueba

2.2.1.4.1.1. Concepto

Cabrera (2003) indica que:

“En sentido amplio, cabe decir que prueba es todo aquello que confirma o desvirtúa una hipótesis o afirmación precedente. Se entiende que la prueba es aquello que te permite dar fe de un hecho, confirmándolo o desmintiéndolo”

Asimismo, Alcalá (1965) afirma que:

“La prueba es el nudo del drama procesal, debido a que, para deshacer el nudo, es decir, terminar con el pleito o problema, se requiere del esclarecimiento probatorio, relacionados con los hechos controvertidos”

Además de ello, Jeri (2014) precisa que:

“La prueba es la demostración o comprobación de los hechos afirmados o negados por una de las partes, por lo que con ello se busca la demostración de la verdad”

2.2.1.4.1.2. Características

Sobre las características de la prueba Orrego (s.f.) sostiene:

“La palabra prueba tiene tres acepciones en el campo del Derecho:

- a) Alude a la demostración de la verdad de un hecho motivo de controversia, de su existencia o inexistencia.
- b) Se refiere a los medios de prueba, o sea, los medios de convicción, considerados en sí mismos, con la finalidad de obtener un pronunciamiento favorable por parte del juzgador.
- c) Se habla de la prueba para referirse al hecho mismo de su producción”

2.2.1.4.1.3. Objeto de la prueba

Said y González (2006) indican que:

“El objeto de la prueba son los hechos, puesto que, en los procesos lo que se busca probar es una conducta con relevancia jurídica que producen consecuencias de derecho, es por ello que, los hechos que se exponen en el juicio deberán estar sujetos a la investigación judicial”

2.2.1.4.1.4. Fines de la prueba

Said y González (2006) indican que:

“La finalidad de la prueba es de mostrarle al juzgador la verdad real o material respecto de los hechos indicados por las partes y sobre las cuales existe un conflicto de intereses y para lo cual el magistrado interpretará y valorará la prueba, ya que esto son partes fundamentales del buen quehacer judicial”

2.2.1.4.1.5. Valoración de la prueba

Gómez (2011) precisa que:

“La prueba debe ser valorada por el o los juzgadores del Tribunal, debiendo plasmarse dicha valoración al momento de tomar una decisión en su sentencia, haciendo hincapié que la valoración de la prueba puede hacerse de dos formas, la primera sería la valoración legal de la prueba, en la que en la ley se ha establecido las máximas de experiencia en la que el juez deberá basarse al momento de valorar la prueba; y por su parte, la segunda forma de valoración sería de forma libre, esta forma deja a conciencia del juez la aplicación de las máximas de experiencia que ha adquirido en el desarrollo de su vida profesional”

2.2.1.4.2. Pruebas actuadas en el proceso examinado

En el proceso laboral ordinario examinado conforme al artículo 46 de la ley 29497, se actuaron las siguientes pruebas:

a) Declaración de las partes

Beltrán (2011) explica lo siguiente:

“La declaración de las partes se realizará acerca de los hechos y circunstancias que están relacionados con el litigio, y que para ello, se realizará un interrogatorio, en el que se presentarán preguntas formuladas a la vista del juzgador, las cuales serán claras y precisas que no generen ninguna duda o confusión a la parte que está declarando”

b) Declaración de los testigos

Gómez (2011) precisa que:

“La declaración de los testigos constituye un medio de prueba que se aporta al proceso judicial por una persona ajena al conflicto, pero que ha podido presenciar o tener alguna referencia de lo ocurrido en el lugar y hora que se produjeron los hechos materia de litis. Asimismo, se aclara que para que el tercero pueda manifestar su declaración deberá comparecer al proceso, jurar, declarar y manifestar únicamente la verdad”

c) Pericias

Devis (2012) precisa que la pericia es:

“Una actividad procesal, que se realiza por solicitud o por encargo de un magistrado a un tercero calificado con sus conocimientos científico o técnicos, con la finalidad de otorgarle al juez argumentos o razones que le generen en él la convicción respecto de ciertos hechos que no son perceptibles por el juzgador”

Asimismo, Said y González (2006) refieren:

“Que el dictamen pericial emanado por el perito no obliga al juez a la toma de su decisión, pero se buscará generar en el juzgador la convicción necesaria para la toma de su decisión; para lo cual el perito tendrá que explicar y argumentar las conclusiones a las que ha arribado en su peritaje”.

d) Reconocimiento y exhibición de documentales

Said y González (2006) indican que:

“Un documento es un registro, ya sea escrito, fonético, ideográfico o de cualquier otra forma en donde consta alguna manifestación, con la condición de que tengan como soporte el papel o algún otro medio parecido, siendo así son documentos todo aquello que se ha expresado en algún soporte de papel, o un disco duro de una computadora, una fotografía o un video”

2.2.1.5. La pretensión procesal

2.2.1.5.1. Concepto

Una definición general sobre el término de pretensión procesal es una declaración de voluntad, por la cual se le insta o pide o solicita a un juez que pueda tomar las decisiones y medidas respectivas con la finalidad de que se garantice su derecho que ha sido afectado o que puede estar en peligro.

Algunos autores definen a la pretensión procesal de la siguiente manera:

Para el autor Devis (s.f.), consideraba que el término en mención era:

“una declaración de voluntad”

2.2.1.5.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario

En este tipo de procesos se podrá llevar a cabo los siguientes temas y/o pretensiones:

- a) Cumplir con las obligaciones laborales, siempre y cuando superen los 50 URP (Unidad de referencia procesal)
- b) Las pretensiones que tienen por finalidad la protección de derechos individuales o colectivos de los trabajadores. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

Para el jurista Carnelutti (s.f.), al respecto indica sobre el tema que:

“es la exigencia de que un interés ajeno se subordine al propio, es decir, al que ejercita la pretensión”

Mientras que para el doctrinario Rosemberg (s.f.), afirmaba lo siguiente:

“la pretensión procesal es la petición dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud

presentada y, en cuanto sea necesaria, por las consecuencias de hecho y propuestas para fundamentar”

2.2.1.5.3. Función de la pretensión

El jurista Quisbert (2010) consideraba que

“la función de la pretensión procesal es viabilizar el proceso; es decir, darle movimiento y jalar el proceso con la finalidad de avanzar. Asimismo, precisa que la función de la pretensión es dar movimiento original al proceso. Una vez hecho esto, su segunda función es jalar el proceso”

2.2.1.5.4. La indemnización como pretensión del proceso ordinario laboral

Según el doctrinario Saco (2001) sostiene que:

“la legislación nacional contempla como beneficios sociales el seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y la participación en las utilidades, basándose para ello en lo establecido por el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo”

Asimismo, el trabajador puede obtener ingresos por parte de su empleador de las siguientes maneras:

- a) **Indemnización:** Es aquella reparación económica realizada por el empleador a favor del trabajador. Comúnmente lo establece el juez cuando se le ha generado un perjuicio al trabajador o el accionar del empleador ha dejado en un estado de indefensión económica al trabajador.
- b) **Remuneración:** Es toda aquella retribución económica realizada por el empleador hacia el trabajador como contraprestación de algún servicio brindado por este último. Asimismo, el monto de la remuneración es acordada entre las partes antes de que se realice el servicio.

2.2.1.5.5. Calificación jurídica de los hechos

Tamayo (2015) refiere que:

“Es el acto a través del cual el juzgador verifica que los hechos sustentados por los sujetos procesales; es decir, demandante y demandando, tengan relación

con la aplicación de la norma legal; esto significa que es la operación intelectual que realiza el juzgador consistente en su interpretación para la aplicación de la norma sustantiva ante los hechos expuestos materia de litis”

2.2.1.6. Medios impugnatorios

2.2.1.6.1. Concepto

Al hacer mención al término “medios impugnatorios” me refiero a todos aquellos mecanismos interpuesto en vía judicial (porque también puede darse en otras vías como es el administrativo), que concede a las partes y a los terceros que se consideren legitimados para poder solicitar al juez que su caso (que ya cuenta con una sentencia) sea revisada por un superior jerárquico, con la finalidad de que éste pueda tomar la decisión final, con la cual podrá aprobar la sentencia en primera instancia o revocarla por algún vicio o error que haya presentado en la sentencia anterior.. Esto se da con la finalidad de garantizar el principio del debido proceso y de la dualidad de instancias.

Conforme señala Hinostroza (s.f.):

“la impugnación se sustenta en la necesidad de disminuir la posibilidad de injusticia basada, principalmente, en el error judicial, el mismo que si no es denunciado, origina una situación irregular e ilegal, que causa agravio al interesado”

Según Monroy (2016):

“Podemos definir este instituto procesal como el instrumento que la ley le concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule revoque éste, total o parcialmente.”

2.2.1.6.2. Características

- 1) Una de sus características es que solo puede ser interpuesto por las partes interesadas dentro de la Litis, sea por el demandante, demandado o por el tercero legitimado.

- 2) Los medios impugnatorios que se presenten únicamente serán para poder analizar mejor en segunda instancia las resoluciones realizadas por el juez de primera instancia.
- 3) Puede realizarse contra la totalidad de la resolución o contra cualquiera de sus considerandos.
- 4) Su fundamentación de los medios impugnatorios es que se ha cometido algún error o vicio que ha causado un perjuicio (agravio) de cualquier naturaleza a una de las partes o al tercero legitimado

2.2.1.6.3. Clases de medios impugnatorios

Conforme lo señala Gozaini (1993):

“los recursos se dividen en propios e impropios. Los recursos propios, por el efecto que estos producen se clasifican en positivos y negativos, siendo que los primeros aquellos por el que, el Juez se encuentra facultado a declarar la ineficacia del contenido del acto procesal impugnado y además declara el derecho que corresponde, realizando la sustitución del aquel declarado ineficaz. Y los recursos impropios sólo facultan al magistrado a dejar sin efecto el contenido de la resolución impugnada”

Asimismo, nos indica que los medios impugnatorios se dividen en:

2.2.1.6.3.1. Los Remedios

Es una clase de medio impugnatorio que se solicita cuando una parte se considere afecta por algún acto procesal que no necesariamente sea una resolución.

Monroy (2016) indica que:

“Los remedios son aquellos a través de los cuales la parte o el tercero legitimado pide se reexamine todo un proceso a través de uno nuevo o, por lo menos, el pedido de reexamen está referido a un acto procesal. El rasgo distintivo está dado porque el remedio está destinado a atacar toda suerte de actos procesales, salvo aquellos que están contenidos en resoluciones.”

- i. **Oposición:** Es un medio impugnatorio que se realiza con la finalidad de cuestionar medios probatorios que han sido ofrecidos por las partes dentro del proceso judicial, todo ello con la finalidad de que no sean admitidos por el juez.
- ii. **Tacha:** Es un medio impugnatorio que tiene la finalidad de que se deje sin efecto alguna prueba, pueden ser por entregarlo fuera de plazo o porque no guarda relación con la Litis.
- iii. **Nulidad:** se solicita esta medida cuando existe algún error en la norma, por lo que los efectos que se hayan podido generar deberán declararse su invalidez.

2.2.1.6.3.2. Los Recursos

Son medios impugnatorios que se plantean contra una resolución que ha generado un perjuicio o agravio a alguna de las partes o al tercero legitimado dentro del proceso judicial.

Para Couture (1979):

“Recurso quiere decir, literalmente, regreso al punto de partida. Es un recorrer, correr de nuevo, el camino ya hecho. Jurídicamente la palabra denota tanto el recorrido que se hace nuevamente mediante otra instancia, como el medio de impugnación por virtud del cual se recorre el proceso.”

Conforme a nuestra norma procesal tenemos los recursos de reposición, aclaración, apelación, casación y queja.

2.2.1.6.4. Los medios impugnatorios en el proceso laboral ordinario

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010) ha regulado expresamente como medios impugnatorios a la apelación y a la casación. Pero a su vez, indica que en todo aquello que no esté previsto en dicha ley, se podrá aplicar de manera supletoria el Código Procesal Civil siempre y cuando este no vaya en contra de la naturaleza de ser del proceso laboral.

Asimismo, Neves (2016) indica:

“En la relación de supletoriedad tenemos la norma uno, a la que le corresponde regular un hecho, pero no lo hace, denominada suplida, y la norma dos, que sí contiene regulación para el hecho, llamada supletoria”

Asimismo, en el año de 1997 se realizó el Pleno Jurisdiccional en materia Laboral en el cual se adoptó la siguiente medida:

“la aplicación supletoria del Código Procesal Civil a los procesos regulados por la Ley Procesal del Trabajo, se efectúa únicamente cuando exista una remisión expresa o una deficiencia de ésta última que tenga que ser cubierta por el primero, siempre que se trate de una materia regulada y exista compatibilidad con la naturaleza del proceso laboral”

2.2.1.6.4.1. Recurso de apelación

Gallinal (s.f.) indica que:

“La palabra apelación viene del latín appellatio, que significa llamamiento o reclamación, y es un recurso ordinario que lo realiza la persona que se cree perjudicado o agraviado por la resolución que ha declarado un juez o tribunal, con la finalidad de que lo revise el superior jerárquico a fin de que lo revoque o reforme”

2.2.1.6.4.2. Recurso de Casación

Calamandrei (s.f.) indica:

“un derecho de impugnación concedido a la parte vencida para hacer que la Corte de Casación anule, no toda sentencia injusta, sino solamente aquella cuya injusticia en concreto se demuestre fundada en una errónea interpretación de la ley”

Ramírez (s.f.) indica que el recurso de casación posee las siguientes características:

- a. Es extraordinario, tiene la finalidad de que se aplique la ley correctamente.
- b. Es de menor amplitud que la apelación
- c. Se realiza por las personas que tienen legitimidad para impugnar la resolución que ha generado el agravio.
- d. Necesariamente debe ser admitido de forma expresa por la ley.
- e. Por último, debe estar debidamente motivado.

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. El Derecho del trabajo

Flores y Carvajal (2013), al referirse al Derecho del trabajo, intentan definirlo como:

“el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.”

2.2.2.2. El contrato de trabajo

Para Pérez y Gardey (2016):

“el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos o más partes que regulan y determinan los derechos y obligaciones sobre una materia específica, con la finalidad de que esto sea retribuido con una remuneración”

2.2.2.3. Tipos de Contrato

Para Pérez y Gardey (2016):

“Los contratos pueden ser indefinidos, temporales, de formación y aprendizaje, en prácticas”

Asimismo, indican una breve explicación sobre cada uno de estos tipos de contrato, especificando lo siguiente:

“Contrato indefinido: Es aquel contrato que no tiene un periodo o tiempo determinado, es decir, se dará una continua prestación del servicio por parte del trabajador al empleador.

Contrato temporal: Es aquel tipo de contrato que tiene un plazo determinado y al término de éste, ya dependerá del empleador si desea seguir contando con los servicios del trabajador o ya no.

Dentro de este tipo de contrato existen:

- **De obra o de servicio determinado:** Es decir, solo durará el tiempo necesario hasta que se realice o cumpla con el objetivo

- **Eventual:** Este contrato solo se realiza cuando existirá alguna producción que hace necesaria la entrada de mayor personal.
- **De internidad:** Sirve para suplir a un trabajador por algún motivo, ejemplo de ello son por vacaciones del titular.

Contrato de formación y aprendizaje: Tiene el objetivo de formar al trabajador durante un tiempo determinado

Contrato en prácticas: En este tipo de contrato se les permite a los trabajadores que hayan finalizado sus estudios en poder realizar prácticas en una empresa con la finalidad de ganar experiencia”

2.2.2.4. Elementos del contrato de trabajo

2.2.2.4.1. Elementos esenciales

Esta clase de elementos son indispensables para la existe del contrato en mención. Segarra, (2012) señala:

“Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: el consentimiento, el objeto y la causa del contrato”.

Así pues, explica cada uno de ellos haciendo referencia a lo siguiente:

“El consentimiento es la voluntad de las partes de querer celebrar el contrato, y con ello uno de los elementos esenciales. Para que sea válido es necesario que las partes tengan capacidad para contratar y que el consentimiento sea dado de forma libre y consciente.

El objeto del contrato es otro elemento esencial. Son las prestaciones que debe hacer alguna de las partes o ambas partes del mismo, según el contrato.

La causa del contrato, siendo la finalidad económica y social que se persigue con la celebración del contrato y que es igual para todos los contratos del mismo tipo”

Además de ello, Segarra (2012) hace hincapié a que:

“la alteración de los elementos esenciales o el incumplimiento de alguno de sus requisitos permite a cualquiera de las dos partes del contrato pedir la nulidad del mismo”

2.2.2.4.2. Elementos accidentales

Esta clase de elementos del contrato de trabajo según Cabrera (2011)

“Son aquellos que las partes establecen por cláusulas especiales, que no sean contrarias a la ley, la moral, las buenas costumbres, o el orden público. Por ejemplo: el plazo, la condición, el modo, la solidaridad, la indivisibilidad, la representación, etc.”

2.2.2.5. Principios aplicables

2.2.2.5.1. Principio de la primacía de la realidad

Pla (1990) este principio significa que:

“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”

2.2.2.6. La extinción del contrato de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción al empleo del Perú indica lo siguiente: “Las causas de extinción de los contratos laborales son:

- **Fallecimiento del trabajador:** Extingue el contrato de trabajo teniendo en consideración el carácter personal de la presentación del servicio
- **Fallecimiento del empleador en caso de ser persona natural:** En este supuesto el trabajador no estaría sujeto a ninguna relación laboral, por lo que ya no existe el empleador.
- **Renuncia:** Decisión unilateral tomada por el trabajador sin que medie presión alguna por lo cual decide terminar con la relación laboral.
- **Vencimiento del plazo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad:** Una vez concluido el plazo de los trabajos sujetos a modalidad, ya dependerá

de ambas partes si desean continuar con la relación laboral, de no ser así, se dará por concluida la relación laboral.

- **Mutuo acuerdo entre las partes:** En este supuesto, ambas partes toman el acuerdo de dar por concluido la relación generado por el contrato de trabajo y los derechos y obligaciones que en ella hayan podido tener.
- **Invalidez absoluta permanente:** Causal que extingue el contrato de trabajo, toda vez que ha incurrido en causales de invalidez y/o nulidad.
- **Jubilación:** Es el derecho del trabajador de dejar de ejercer una actividad laboral remunerada y retirarse debido a la edad, percibiendo una renta vitalicia sustitoria.
- **Despido:** Decisión unilateral tomada por el empleador con la que pone fin a la relación generada por el contrato de trabajo, siempre y cuando se sustente en una causa justa.

2.2.2.7. Beneficios sociales

2.2.2.7.1. Concepto

Toyama, J. (2017) respecto al tema en mención indica que:

“los beneficios sociales constituyen una remuneración que reciben los trabajadores, más allá del sueldo, como parte del pago por su trabajo y en forma de beneficios”

2.2.2.7.2. Tipos de beneficios sociales

2.2.2.7.2.1. Beneficios sociales remunerativos:

2.2.2.7.2.1.1. Gratificaciones legales

Delgado (2012) indica:

“sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año.”

Asimismo, Mantero (2000) indica:

“Todo trabajador perteneciente al régimen laboral de la actividad privada tiene derecho al pago de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad, sin importar la jornada laboral diaria que realice” (p. 240)

2.2.2.7.2.1.2. Asignación familiar

Toyama (2017) indica:

“Es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es la de contribuir a la manutención de los hijos menores o que esté siguiendo educación superior, con independencia del número de hijos” (p. 248)

2.2.2.7.2.1.3. Bonificación por tiempo de servicios

Mantero (2000) indica:

“un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores empleados y obreros comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. Esta bonificación es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa”

2.2.2.7.2.2. Beneficios sociales no remunerativos:

2.2.2.7.2.2.1. El seguro de vida

Es una obligación que asume el empleador a favor de sus trabajadores con la finalidad de que se puedan cubrir los gastos de cualquier incidente que deriven de la muerte, fallecimiento o invalidez permanente del trabajador

2.2.2.7.2.2.2. Las utilidades

Delgado (2012) indica:

“En principio la participación de utilidades consiste en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Las utilidades anuales son el justo reconocimiento a que

después de un año de prestación de servicios a su empleador se les la participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador. Es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente”

2.2.2.7.2.2.3. Compensación por tiempo de servicios

La revista jurídica Diálogo con la Jurisprudencia (2008) nos indica respecto al tema en mención que:

“La C.T.S., es un beneficio social que se da en el momento que se extingue la relación (de naturaleza laboral) entre el trabajador y el empleador, y esto se da con la finalidad de otorgarse un beneficio al trabajador por el tiempo trabajado y una especie de indemnización por la pérdida del empleo. Tiene derecho a este beneficio todos los trabajadores dentro del régimen laboral de la actividad privada que por lo menos hayan trabajado 4 horas diarias.

2.2.2.2.5. Los actos de hostilidad

Son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección, y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Se debe tener en cuenta que solamente en determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo pueden ser materia de impugnación por parte de los trabajadores y podrán calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico. (Tarazona, 2017)

2.2.2.2.6. Los actos de hostilidad en la Ley de Productividad y competitividad laboral (LPCL)

D. Leg. N° 728

El artículo 30 de esta norma señala:

Artículo 30°.-Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. 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.

(*) Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia.

Existen supuestos de modificación de las condiciones de trabajo, sin embargo estas no se encuentran dentro de la lista del artículo 30, entre estas tenemos: las variaciones de las condiciones previstas en un convenio colectivo de trabajo, las alteraciones de las jornadas y horarios de trabajo, la modificación, la alteración de las funciones de los trabajadores, o las modificaciones que suponen una discriminación no prevista, por discapacidad, edad, nivel socioeconómico, estatura, etc.

2.3. Marco conceptual

- **Análisis.** Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)
- **Descripción.** Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)
- **Doctrina.** Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)

- **Fenómeno.** Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34)
- **Hechos jurídicos.** Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007, T: I, p. 364, 2do. Párrafo)
- **Interpretar.** Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados (Tamayo, 2012, p. 321)

2.4. Hipótesis

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de hostilidad en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Juzgado Mixto de Huaura, del Distrito Judicial del Santa, son de rango muy alta, respectivamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es 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; éste facilitó la formulación del problema de investigación; trazar 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 fundamenta 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 evidencia en la recolección de datos; porque, ésta actividad requiere a su vez, del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio (sentencia); 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 el contenido del objeto de estudio (sentencia) 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; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico,

perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y 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 inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de ésta particularidad).

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas.

Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Sobre 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 evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

3.2. 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 de la 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, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo.

Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración).

3.3. Unidad de análisis

Las unidades 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).

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) 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 el presente trabajo, la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el 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, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: *proceso laboral; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Huaura.*

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, del Juzgado Mixto de Huacho, del Distrito Judicial de Huaura.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de

proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4. 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”.

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

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 (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste 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 operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron 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 aplicaron 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 judicial 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: es el medio a través del cual se obtiene información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos, es la lista de cotejo y, 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: si, 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 utilizó 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.

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

3.6. 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 la 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).*

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Del plan de análisis de datos

3.6.2.1. La primera etapa. Fue 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.

3.6.2.2. Segunda etapa. También fue 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.

3.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue 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 evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó 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 curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, 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, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones.

Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados surgieron 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**.

3.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupás, 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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE CESE DE HOSTILIDAD EN EL EXPEDIENTE
N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, DEL JUZGADO MIXTO, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE HUAURA – HUACHO; 2021**

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS
------------	----------------------------------	----------------------------------	------------------

GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03 del Distrito Judicial de Huaura – Huacho; 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Huaura – Huacho; 2021	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03 del Distrito Judicial de Huaura – Huacho; 2021, son de rango muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
E S P E C I F I C O	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.

	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta
--	---	---	---

3.8. 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, 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 5**. 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.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. De la sentencia de primera instancia

Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes, sobre cese de hostilidad, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho.2021

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	JUZGADO MIXTO CIVIL CONSTITUCIONAL LABORAL TRANSITORIO DE HUAURA. EXPEDIENTE : 00506-2012-0-1308-JR-LA-03 MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR ESPECIALISTA : (***) DEMANDADO : (***) DEMANDANTE : (***)	<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</i></p>					X					

	<p>RESOLUCION NÚMERO DIECINUEVE.- Huacho, veintitrés de octubre del dos mil trece.-</p> <p>AUTOS Y VISTOS: Puesto los autos en Despacho para sentenciar;</p> <p>Y ATENDIENDO.</p> <p>ANTECEDENTES.</p>	<p><i>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>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></p> <p>Si cumple</p>											10
Postura de las partes	<p>UNO: Con fecha 02 de enero de 2012, mediante escrito que obra de fojas 18 a 23, don (***) interpone demanda de Cese DE HOSTILIDADES contra (***) solicitando:</p> <p>a) El cese de hostilidades por parte de su empleadora (***);</p> <p>b) Se deje sin efecto el traslado al actor a la ventanilla de recaudación de su empleadora por ser lugar distinto en que presta habitualmente servicios conforme corresponde;</p> <p>c) Se le designe por la colitigante en el mismo puesto que desempeñaba antes de su cese o en otro de igual categoría conforme a lo ordenado en la sentencia judicial ejecutoriada en el Expediente N° 2008-581, más las costas y costos del</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. No 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,</i></p>				X							

	<p>proceso.</p> <p>ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA DEMANDANTE.</p> <p>DOS: Manifiesta el demandante que:</p> <p>A) Desempeña sus labores con la emplazada mediante contratos en calidad de trabajador dependiente desde el 01 de marzo de 1999 hasta la actualidad.</p> <p>B) Ha sido objeto de despido nulo, según lo ha determinado el 1° Juzgado Especializado en lo Civil de la Corte Superior de Huaura mediante sentencia recaída en el Expediente N° 2008-581, donde se ha determinado que la fecha de ingreso al trabajo es el 01/03/99 y que es trabajador estable con contrato a plazo indeterminado, siendo su puesto habitual de trabajo la División de Producción y distribución, labor que ha desempeñado en la empresa demandada desde el 03/05/99, es decir, por más de 10 años.</p> <p>C) Mediante Memorándum N° 214-2011-EPS-EMAPA-GC de fecha 08/09/11 la empresa demandada lo ha trasladado a trabajar a la Ventanilla del Equipo de Cobranzas, que constituye lugar distinto al que en forma permanente y habitual ha prestado servicios es la empresa, pues el lugar habitual de trabajo es la División de Producción y</p>	<p><i>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>Si cumple</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Distribución, labor que ha desempeñado desde el 03/05/99.</p> <p>D) Este traslado de funciones le ocasiona perjuicio dado a que no sólo no tiene experiencia previa en dicho lugar de trabajo sino que no cuenta con capacitación alguna en dicha área, lo que se refleja en los continuos faltantes de dinero por sumas que van desde S/. 25.00, S/. 31.00 y hasta S/. 35.00 nuevos soles, por lo que se ve perjudicado económicamente, dado a que de su propio peculio debe asumir dichos faltantes por estar laborando en lugar distinto de su labor habitual.</p> <p>E) En el Expediente N° 2008-0581 se declaró fundada la demanda y nulo el despido incausado del que había sido objeto, ordenándose que su empleadora proceda a su reposición en el mismo puesto que ocupaba antes de su cese laboral, sentencia que ha adquirido localidad de cosa juzgada y por lo tanto, de obligatorio cumplimiento.</p> <p>F) Este incumplimiento de la empresa demandada se ha originado stress laboral, lo que lo obligó a solicitar licencia sin goce de haberes por 30 días.</p> <p>G) Con fecha 09 de marzo de 2012, al efectuar el depósito del dinero recaudado en la ventanilla ante el Banco Continental de esta ciudad, dicha entidad bancaria ha procedido a retener un billete falsificado de S/. 20.00 en mérito a que la empresa ejecutada no le ha capacitado para la comprobación de la veracidad y autenticidad de los billetes no tampoco cuenta con una máquina detectora de billetes, por lo que se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comprueba el perjuicio económico en su contra.</p> <p>ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA DEMANDADA.</p> <p>TRES: Por Resolución N° 10 que obra a fojas 64, se admite la demanda en la vía del proceso Ordinario Laboral; corriéndose traslado a la parte demandada para su correspondiente absolución.</p> <p>CUATRO: Mediante escrito de fecha 20 de diciembre de 2012, que obra de fojas 77 a 79, subsanada a fojas 84, (***) , debidamente representada por su apoderado, propone la EXCEPCION DE CADUCIDAD y Contesta la demanda, manifestando lo siguiente:</p> <p>A) La rotación y cambio de labores que ha dispuesto no constituye acto de hostilidad, sobre todo porque dichas acciones de rotación se han practicado en forma permanente y continua tiempo antes del despido.</p> <p>B) La potestad de su representada de rota y cambiar al personal asignándole otras funciones se efectúa en virtud del derecho del ius variando, del cual es titular, que consiste en el derecho de variar dentro de ciertos límites las tareas del trabajador. En el caso concreto el demandante ha sido cambiado a puestos distintos: cobranzas morosas, asistente de logística, asistente de gerencia operacional, catastro y otros y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>después del despido: asistente de Archivo General y Central Telefónica, lo cual en ningún momento ha significado una disminución innovativa de su remuneración y/o categoría profesional.</p> <p>C) No se configura un acto hostil, puesto que los cambios se producen dentro del ámbito de su categoría que por su calificación, especialización y experiencia corresponde al actor, pues dichos cambios han sido asignados a puestos con mayor responsabilidad. Sin perjuicio de ello, adviértase que si bien el actor denuncia un acto hostil, no expresa argumento, ni ofrece medio probatorio que acredite cuál es su afectación en el trabajo, consecuentemente, su sola declaración subjetiva no es suficiente para decidir con convicción que se haya incurrido en actos de hostilización.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho. 2021

En el cuadro 1, se observa la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia es de rango muy multa, y se deriva de los resultados de la introducción y la postura de las partes, que son muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho sobre cese de hostilidad, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho.2021

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 baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS.</p> <p>CINCO: Mediante Resolución N° 14 dictada en la Audiencia Única de fecha 03 de abril de 2013, cuya Acta obra de fojas 90 a 92, se declaró INFUNDADA la Excepción de Caducidad y SANEADO EL PROCESO.</p> <p>Asimismo, se fijó como PUNTO CONTROVERTIDO, lo siguiente:</p> <p>a) Determinar, si la entidad demandada ha incurrido en actos de hostilidad contra el demandante al haberlo trasladado al puesto de Cobrador de Ventanilla del Equipo de Cobranzas.</p> <p>MEDIOS PROBATORIOS DE LAS PARTES PROCESALES.</p> <p>SEIS: Se ofrecieron los siguientes medios probatorios;</p> <p>a) Demandante: Se admitieron y actuaron los ofrecidos en los numerales del 1 al 9.</p> <p>b) Demandado: Se admitieron los mismos ofrecidos por el</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <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 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 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> 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</i></p>										
					X							

	demandante y la declaración del parte del demandante.	<i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>										
Motivación del derecho	<p style="text-align: center;">FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION.</p> <p>SIETE: Es un principio del proceso, que quien alega un hecho debe probarlo; así, el artículo 25° de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, dispone: “Que los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.”</p> <p>De igual forma, el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, dispone 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.”</p> <p>Así en el presente proceso, sólo se han considerado como medios probatorios los ofrecidos y admitidos como tales en la audiencia única.</p> <p>OCHO: En el presente proceso, el demandante manifiesta que es víctima de actos de hostilidad por parte de su empleador, al haber sido trasladado a trabajar en la Ventanilla del Equipo de Cobranzas en fecha 08 de setiembre del 2011, cuando su puesto habitual de trabajo es la División de Producción y Distribución, labor que ha desempeñado desde el 03 de mayo de 1999.</p> <p>NUEVE: Al respecto, el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe:</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 cuánto 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)</i></p> <p>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). 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</i></p>					X					20

<p>“Artículo 30°.- Despido indirecto: hostilidad.</p> <p>Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:</p> <p>a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;</p> <p>b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;</p> <p>c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;</p> <p>d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;</p> <p>e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;</p> <p>f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;</p> <p>g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.</p> <p>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.”</p> <p>DIEZ: A su vez, el artículo 9° del mismo cuerpo legal, establece:</p>	<p><i>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>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“Artículo 9º.- Subordinación</p> <p>Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.</p> <p>El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.” (Subrayado nuestro).</p> <p>ONCE: En ese sentido, según lo regulado por nuestra legislación vigente el acto de hostilidad tiene dos elementos, objetivo y subjetivo.</p> <p>El elemento objetivo del acto propiamente dicho realizado por el empleador; mientras que el elemento subjetivo, es el deliberado propósito del empleador de causarle un perjuicio al trabajador.</p> <p>DOCE: En cuanto al traslado del demandante al puesto de Cobrador de Ventanilla del Equipo de Cobranzas, debemos manifestar que, según consta en el Memorádum cuya copia obra a fojas 09, se dispone que dicho cambio se realiza “por necesidad de servicios”, no habiéndose comprobado a lo largo del proceso que haya sido con el propósito de ocasionar perjuicio al trabajador, por lo que ello no constituiría un acto de hostilidad, de conformidad con lo establecido en el inciso c) del artículo 30º del D.S. 003-97-TR.</p> <p>TRECE: En el presente caso, la empresa demandada está facultada para disponer el traslado del trabajador, al</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>disponerlo así el artículo 9° del D.S. 003-97-TR.</p> <p>En esos sentidos, de acuerdo con lo dispuesto por la norma señalada, el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos; días u horas de trabajo como la forma y modalidad de la prestación de las labores observando el criterio de la razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.</p> <p>Por tanto, es la ley la que permite al empleador modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de los trabajadores, pero con el límite de que tales medidas sean razonables y obedezcan a las necesidades de la empresa. El empleador no puede excederse de sus facultades de dirección y que las medidas adoptadas deben ser razonables y objetivas.</p> <p>CATORCE: En el presente caso, no se ha acreditado que el traslado del trabajador atente contra sus derechos, ni que le ocasionen perjuicio, pues el hecho de que constantemente le falte dinero y que tenga que poner de su propio peculio no se puede atribuir a la empresa, pues en todo puesto de trabajo se gana experiencia en el ejercicio de las labores, por lo que los errores cometidos por el trabajador no pueden ser asumidos por el empleador.</p> <p>QUINCE: También es importante resaltar que el trabajador ha sido rotado de puesto anteriormente a su despido, tal como lo manifiesta el mismo actor en la Audiencia de Pruebas de fecha 03 de abril de 2013 (ver fojas 90 a 92), cuando responde que es cierto que en periodos anteriores a los hechos demandados ha rotado en los equipos de catastro, cobranzas morosas, asistente de logística y asistente de gerencia operacional; por lo que la rotación a la Ventanilla de Cobranzas no ha sido la única, es sólo una rotación más, al igual que las anteriores, que no constituye de ningún modo acto de hostilidad.</p> <p>DIECISEIS: En consecuencia, al no haber acreditado el actor</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	haber sido víctima de actos de hostilidad por parte de su empleador, la demanda deviene en Infundada.														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho. 2021

En el cuadro 2 se observa la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que son, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión sobre cese de hostilidad, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho.2021

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							
			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]			

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>DECISION.</p> <p>Por tanto, estando a las consideraciones expuestas, con las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial; el señor Juez del Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaaura, administrando Justicia a nombre de la Nación; FALLA: Declarando; INFUNDADA EN TODOS SUS EXTREMOS LA DEMANDA que obra de folios dieciocho a veintitrés, sobre CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD; en los seguidos por don (***) contra la Empresa (***)</p> <p>Sin costos ni costas.-</p> <p>Notificándose conforme a 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 expositiva y considerativa respectivamente. 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>											
		<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</p>											<p>10</p>

Descripción de la decisión		<p>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>											
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial del Huaura – Huacho.2021

En el cuadro 3, se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que son de rango muy alta y muy alta; respectivamente.

	<p>CIVIL DE HUAURA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: VEINTIOCHO</p> <p>Huacho, doce de enero del</p> <p>Dos mil dieciséis.-</p> <p>VISTOS: Con el informe oral del Abogado (***) y CONSIDERANDO:</p> <p>I. ANTECEDENTES</p> <p>Ha venido en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número diecinueve, de veintitrés de octubre</p>	<p>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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>POSTURA DE LAS PARTES</p>	<p>del dos mil trece, obrante de fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y dos, que declara infundada en todos sus extremos la demanda que obra de folios dieciocho a veintitrés, sobre cese de actos de hostilidad; en los seguidos por don (***) contra Empresa (***) Sin costas ni costos.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN</p> <p>Habiéndose concedido apelación al apelante, mediante recurso de apelación de fojas 145 a 147, sostiene que la sentencia le produce agravio, pretendiendo su revocatoria y, reformando se declare fundada la demanda en todos sus extremos. Se sostiene en los siguientes argumentos: 1. No es cierto que la demandada haya efectuado el traslado de trabajo al recurrente en aplicación del principio de ius</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no</p>					<p>X</p>						

	<p>variandi, puesto que su aplicación no puede ser arbitraria y está reglada por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y su modificatoria, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 013-2006-TR . 2. Dado el ejercicio arbitrario del principio de ius variandi, resulta aplicable la institución de derecho laboral denominada ius resistentiae, en razón de que está probado que se perjudicó al actor al trasladarlo a la ventanilla de recaudación. 4. En el proceso de amparo en el expediente N° 581-2008-PA/TC, se favoreció al recurrente disponiéndose que se le reponga en un puesto de trabajo de igual nivel a fin de preservar sus derechos fundamentales.</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>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho. 2021

En el cuadro 4 se observa la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la introducción y la postura de las partes que son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

	Distribución, así como los diversos proyectos ejecutados por la Gerencia Comercial, durante los períodos que se inician el 03 de mayo de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2005. La sentencia de amparo, su fecha 16 de mayo del 2011 , en los seguidos por el recurrente contra la demandada, por ante el Primer Juzgado Civil de Huaura, en que recayó sentencia que declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, nulo el acto de despido incausado, dispuesto en agravio del demandante. Asimismo, se ordena a la demandada, para que reponga a don Luis Ricardo Luján Torres en el puesto que ocupaba antes de su cese o en otro de igual categoría. El acta de la diligencia de reposición, su fecha 17 de junio del 2011 , en que se repone provisionalmente al recurrente en el cargo de personal de apoyo de la Gerencia Comercial de la entidad demandada, efectivizándose el 20 de junio. El Memorándum N° 0214-2011-EPS-EMAPA-H-GC, de 08 de septiembre del 2011 , que dirige el Gerente Comercial al apelante, el que sustenta que por necesidad de servicios de la entidad, pasará a laborar, a partir del 12 de septiembre de ese mes, como Cobrador de Ventanilla del Equipo de Cobranzas, debiendo de ponerse a disposición de la Jefa del Área, Licenciada Gricel Diestre Rondón. Consta en el párrafo final del Memo, que se hace entrega en anexo de sus funciones específicas, de acuerdo al MOF de EMAPA HUACHO S.A. Consta además el Informe N° 01-12-09-11, que dirige el actor al Gerente Comercial, con referencia al Memo que antecede, su fecha 12 de setiembre del 2011 , en que le da a conocer que carece de experiencia para laborar en el área de cobranza, por lo que sugiere que se le capacite en dicha labor. En la parte final del informe señala que no desestima asumir la labor encomendada. Al haber solicitado licencia con goce de haber por 30 días, conforme a la Carta N° 207-2011-EPS-EMAPA-H-GG, de 26 de setiembre del 2011 , se absuelve su pedido	<i>decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>												
Motivación del derecho		<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede</i></p>				X							20	

<p>indicando que solo se le otorgará licencia si es sin goce de haber, del 01 al 30 de octubre del 2011. Al estar conforme, se emite la Resolución Gerencia General N° 091-2011-EPS-EMAPA-H-02-GG, de 23 de setiembre del 2011 , por el que se le otorga licencia temporal sin goce de haber desde el 01 al 30 de octubre del 2011.</p> <p>III.4. Es el caso que el recurrente cursa carta por conducto notarial al representante de la demandada, su fecha 29 de febrero del 2012 , para emplazarlo a que cese el acto de hostilización originado por el traslado del trabajo que prestaba habitualmente en la División de Producción y Distribución a la Ventanilla del Equipo de Cobranzas y que, debido a su inexperiencia, ha tenido que reponer sumas restantes en el arqueo de caja, provocándole perjuicio económico en desmedro de su familia.</p> <p>III.5. Por su parte, la representación de la demandada ofreció y se actuó como medio de prueba en la Audiencia Única, la declaración de parte del recurrente con arreglo al pliego interrogatorio presentado por la oferente , en que se pone en evidencia que el recurrente, desde antes de su prestación de servicios en Ventanilla, había sido rotado en los equipos de catastro para cumplir diversas funciones.</p> <p>III.6. Lo cierto es que, una vez cotejados los medios de prueba, a través de los cuales el recurrente pretende convencer que la decisión de la empleadora de rotarlo de puesto de trabajo, no constituye un acto de autoridad que se sustenta en la necesidad de servicios, sino un acto arbitrario, que ofende su dignidad de trabajador, supuesto fáctico que se remite a lo dispuesto en el inciso c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR . Sin embargo, para el cumplimiento de ese objetivo no basta que haya solicitado licencia sin goce de haber por</p>	<p><i>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>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>30 días, o que haya tenido que sufragar el faltante en el arqueo de caja, que no está acreditado por medio de prueba alguna. Si es que se conviene en que la rotación de puesto se trata de un acto hostilizadorio continuado, por lo que basta con dar a conocer mediante la carta de emplazamiento, se da inicio al procedimiento de cese del citado acto represor de su dignidad, una vez cotejados los medios de prueba, la valoración esencial del contenido del Memorando de desplazamiento de cargo ni la carta de emplazamiento por acto hostilizadorio permite por sí sólo o enmullado con los otros medios de prueba, que se haya configurado un acto con el fin de provocarlo daño, puesto que para ello habría sido necesario evidenciar mucho más que el malestar natural de un cambio de puesto, lo que nos ubica solo en la esfera subjetiva, pero está ausente la esfera material del daño o agravio, por lo que no es razonable sustentar el denominado ius resistentiae.</p> <p>III.7. A lo evaluado se suma que en la fecha de vista, el abogado del recurrente ha manifestado que sus ingresos no tuvieron merma y que en la actualidad, el recurrente tiene otro puesto de trabajo. Fundamentos que convencen a este Superior Colegiado, que el recurrente no ha podido demostrar perjuicios específicos por rotación de puesto de trabajo, el que se ha efectuado conforme a la discreción de su autoridad técnica para la optimización del servicio, por lo que resulta aplicable el artículo 200° del Código Procesal Civil.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho. 2021

En el cuadro 5 se observa la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia es de rango: muy alta y se deriva de los resultados de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que son de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

	<p>(***)</p> <p>(***)</p> <p>(***)</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>									10
Descripción de la decisión		<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 anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X					

En el cuadro 6 se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta y se deriva de la calidad de la aplicación del principio de

congruencia, y la descripción de la decisión, que son de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 7. Calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de hostilidad, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho.2021

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	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 de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
							X		[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana					
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja					
							X								

Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre en el proceso de cese de hostilidad, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho.2021

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

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

Fuente: expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, Distrito Judicial de Huaura – Huacho.2021

En el cuadro 8 se observa la calidad de la sentencia de segunda instancia, es rango muy alta y se deriva de los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que son de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la presente investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, perteneciente al Distrito Judicial de Huaura, son de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Su calidad fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; sentencia que fue emitida por el juzgado mixto civil constitucional laboral transitorio de la ciudad de Huacho, del Distrito Judicial de Huaura (Cuadro 7).

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

La calidad de su parte expositiva es de rango muy alta, la misma que se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, siendo de rango muy alta y muy alta. (Cuadro 1).

Diéguez (1995) afirma que los procesos laborales son:

“los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral”

En el proceso ordinario, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

La calidad de su parte considerativa es de rango alta. Se determinó en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas alcanzaron los máximos valores establecidos siendo de rango muy alta (Cuadro 2).

Cabrera (2003) indica que:

“En sentido amplio, cabe decir que prueba es todo aquello que confirma o desvirtúa una hipótesis o afirmación precedente. Se entiende que la prueba es aquello que te permite dar fe de un hecho, confirmándolo o desmintiéndolo”

Conforme al artículo 45 de la ley 29497, indica que la etapa de confrontación de posiciones es el estadio dentro de la audiencia de juzgamiento en donde el demandante y el demandado harán una exposición oral acerca de sus pretensiones y de los fundamentos de hecho en los que se sustentan (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

La calidad de su parte resolutive es de rango muy alta, la misma que se determinó con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la desición, siendo de rango muy alta y muy alta. (Cuadro 3).

“Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o el proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal” (Jurista Editores, 2019)

Para Loutayf y Solá (2013) indica que:

“Es el pronunciamiento definitivo emitido por un juez ante la interposición de una demanda realizada por el actor o demandante contra la parte demandada”

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Su calidad fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; sentencia que fue emitida por la Sala mixta de Huaura (Cuadro 8).

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

Respecto a los resultados obtenidos se puede afirmar que, en la introducción y postura de las partes, se ha evidenciado el cumplimiento de los parámetros previstos que la ley exige para esta parte de la sentencia, lo que revela que dentro de la administración de justicia la emisión de cada

resolución tiene un propósito, y para evitar futuras nulidades.

Said y González (2006) indican que:

“El objeto de la prueba son los hechos, puesto que, en los procesos lo que se busca probar es una conducta con relevancia jurídica que producen consecuencias de derecho, es por ello que, los hechos que se exponen en el juicio deberán estar sujetos a la investigación judicial”

Beltrán (2011) explica lo siguiente:

“La declaración de las partes se realizará acerca de los hechos y circunstancias que están relacionados con el litigio, y que para ello, se realizará un interrogatorio, en el que se presentarán preguntas formuladas a la vista del juzgador, las cuales serán claras y precisas que no generen ninguna duda o confusión a la parte que está declarando”

Analizando estos resultados se puede exponer que la aplicación del principio de congruencia se ha evidenciado el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que la ley exige para esta parte de la sentencia; de lo que se puede inferir que la emisión de la presente resolución en segunda instancia ha cumplido su propósito.

En relación a la descripción de la decisión, se evidencia el cumplimiento los 5 parámetros establecidos. Estos hallazgos nos revelan, que el colegiado, ha consignado en la parte resolutive de la resolución lo solicitado en el recurso de apelación.

Por último, tenemos que Said y González (2006) citando a Gómez se refiere que:

“La Motivación y fundamentación que consiste en la debida fundamentación normativa que tiene que tener la sentencia, pues el juez deberá señalar o precisar las leyes específicas que se han actuado en el proceso y por la cual se está generando la sentencia; es decir, es la argumentación o razonamientos que el juzgador tiene que plasmar en la sentencia para explicar las causas que lo llevan a tomar su decisión.

Congruencia que se divide de dos maneras, la congruencia interna que consiste en que la sentencia sea congruente tanto en la parte valorativa como en la parte resolutive; y la congruencia externa que consiste en que la resolución resuelve conforme a lo solicitado y resistido

VI. CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación, tomando como en cuenta el objetivo de estudio fue: determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Huaura – Huacho, 2021, por lo que habiendo seguido las pautas y procedimiento establecidos, aplicando el instrumento, lista de cotejo, procesamiento de datos conforme a la metodología, finalmente se obtuvo los resultados, los cuales revelaron que:

Las sentencias de primera y segunda instancia, ambas se ubicaron en el rango de muy alta, es decir donde los niveles fueron de la forma:

Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40]

En tal sentido, tomando en cuenta la coherencia lógica del presente trabajo de investigación, visto la matriz de consistencia el objetivo del estudio fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Huaura – Huacho, 2021.

Se así que la calidad de la sentencia de primera instancia alcanza la calidad muy alta puesto que alcanza un valor de 40 lo cual la ubica en los parámetros [33-40] (cuadro 7), se debió a que en la parte expositiva no consigno las pretensiones de las partes.

Así mismo en la parte considerativa mostro una aceptable motivación acercándose al valor deseado, pero el grado de asertividad más alta en esta sentencia se muestra en la parte resolutive de esta sentencia.

De igual manera en la sentencia de segunda instancia alcanza la calidad muy alta puesto que alcanza e valor de 40, lo que lo sitúa en el rango [33-40] (cuadro 8). Esta sentencia muestra un mayor grado de acercamiento hacia los valores deseados puesto que en su fallo se puede identificar la aplicación del principio de motivación al argumentar las razones de la disminución de la pena aplicada al procesado en la sentencia de primera instancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & 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
- Alcalá, A. (1965) *Estudios del Derecho Probatorio*. Talleres de la imprenta de la Universidad de Concepción, ciudad de Concepción. Chile.
- Arévalo, J. (2018). *Los Principios del Proceso Laboral*. Editorial Lex. Perú
- Ávalos, O. (2014) *Comentarios de la nueva Ley Procesal del Trabajo*, estudio y análisis crítico de la Ley Nro. 29497. Lima. Jurista Editores.
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Recuperado de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Ayvar, C. (s.f.) *Principios procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Sitio Web: <http://derechopedia.pe/mas/derecho-laboral/134-los-principios-procesales-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo>
- Beltrán, A (2011). *Derecho Procesal Civil material docentes*. Universidad Jaume. Primera edición

Bueno, R. (2014). *Hacia una definición de los Beneficios Sociales como gasto deducible del Impuesto a la Renta*. Derecho & Sociedades. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/17155/17446>

Burgos, J. (2015). “El Rol Protagonístico del Juez Laboral en las Instituciones más destacadas de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo” Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/df9fc3004630ed888977fdca390e0080/PONENCIA-DR-JOSE-MARTIN-BURGOS-ZAVALETA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=df9fc3004630ed888977fdca390e0080>

Cabrera, J. (2011). *Elementos Accidentales del Contrato*. Recuperado de: <http://contratosygarantias.blogspot.com/2011/05/32-elementos-accidentales-del-contrato.html>

Cabrera, J. (2003). *Algunos apuntes Doctrinarios sobre la Prueba y la Prueba Prohibida*. Recuperado de: <https://www.derechoycambiosocial.com/revista004/probanza.htm>

Calamandrei, P. (s.f.). *Casación Civil*. BUENOS AIRES. Jurídicas Europa- América

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbeliz/docs/wbel.apuntesmic2>

Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*.
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

Carrión, J. (2007). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. T: I. (Primera reimpresión).
Lima, Perú: Rodhas.

Carnelutti, F. (s.f.). *La Prueba Civil*. Ed. Depalma, Buenos Aires.

Castillo, M. (2014). *Manual del Derecho Procesal Civil*, Ed. Jurista Editores. Perú.

Cavani, R. (2017). *¿Qué es una Resolución Judicial?* Pontífice Universidad Católica
del Perú. Perú

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](http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm)

Condori, M. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese
de hostilidad y otros, en el expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, del
distrito judicial de Huaura -Lima. 2018. Tesis para optar el grado de abogado.*
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de:
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8641/CALIDA
D_CESE_HOSTILIDAD_CONDORI_PALLARCO_MAURO.pdf?sequence=
1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8641/CALIDAD_CESE_HOSTILIDAD_CONDORI_PALLARCO_MAURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Couture, E. (1979). *Estudios de Derecho Procesal Civil. La Constitución y el proceso civil*. Tomo I, Argentina, Ediciones de Palma

Delgado, V. (2012). Beneficios sociales en el Perú. Recuperado de:
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10381/Tesis_58125.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Devis, H. (2012). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Editor Víctor De Zavalía. Argentina.

Diéguez, G. (1995). *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 4ta edición

El peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016). Y su modificatoria: Recuperado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1124250/res-174-2019-sunedu-cd-resuelve-modificar-el-reglamento-de-renati.pdf>

Enciclopedia Jurídica. *Terminología Demandante y Demandado* recuperado el 01 de junio del 2019 de: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/demandante/demandante.htm>

Expediente N° 00650-2018-0-1601-SP-LA-02; Segunda Sala Especializada Laboral, Trujillo - Distrito Judicial La Libertad – Perú.

- Flores, F y Carvajal, G. (2013) *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa
- Gaceta Civil y Procesa Civil (2015). Manual del Proceso Civil. Tomo III. Editorial Gaceta Jurídica. Recuperado de <https://idoc.pub/documents/01-manual-del-procesocivil-tomoi-14307pw1jo4j>
- Gallinal, R. (s.f.) *Manual del Derecho Procesal Civil*. Editorial Hispano Americana, Buenos Aires
- Gamarra, L. (2012). *Los Fundamentos del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo*. Sitio web: http://aempresarial.com/web/revitem/4_13896_42202.pdf
- Gómez, F. y Carvajal, G. (2013). *Nociones de Derecho*. Porrúa
- Gómez, J. (2011). *Derecho Procesal Civil Material Docentes*. Universidad Jaume
- Gozaini, O. (1993). *Derecho Procesal Civil*. Tomo I, Volumen 2
- Gozaini, O. (1993). *Recursos judiciales*. Editorial Ediar, Argentina
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw Hill
- Hinostroza, A. (s.f.). *Derecho Procesal Civil V: Medios Impugnatorios*, Tomo V

Huaman, G. y Giraldez, S. (2016). *La Inspección del Trabajo y el cumplimiento de Pago De Beneficios Sociales a trabajadores de Construcción Civil en el Distrito de Huancavelica, Periodo 2014*. Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TESIS%20HUAMAN%20MANCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jeri, J. (2014) *Teoría General de la Imputación Penal y la problemática de la apelación del auto de no ha lugar a la apertura de instrucción por el agraviado*. Capítulo III. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Academia de la Magistratura. Perú

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, 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

Loutayf , R. y Solá, E. (2013). *La Sentencia de Segunda Instancia*. En: Sebastián M. Tratado de los Recursos. (pp. 217 – 228). T-II. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni. Recuperado de <https://www.acaderc.org.ar/wp-content/blogs.dir/55/files/sites/55/2020/02/LA-SENTENCIA-DE-SEGUNDA-INSTANCIA.pdf>

Mantero, F. (1999) *Compensación por Tiempo de Servicios*. Comentario Legislación-Jurisprudencia. Actualidad Laboral S.A.

Mejía J. (2004). 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>

Ministerio de Trabajo y Promoción al empleo del Perú (s.f.). *La Extinción de los Contratos Laborales*. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_EXTINCIION_CONTRATOS_LABORALES.pdf

Monroy, J. (2016). Los Medios Impugnatorios en el Código Procesal Civil. Recuperado <file:///C:/Users/CLEIDER/Downloads/15354-Texto%20del%20art%C3%ADculo-60953-1-10-20161003.pdf>

Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Pontífice Universidad Católica del Perú. Recuperado el 10 de junio de 2019 del Sitio web: <https://es.slideshare.net/joyestrella/introduccion-al-derecho-al-trabajo-neves-mujica>

Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley Nro. 29497 (2010), Congreso de la República en el gobierno del Dr. Alan García Pérez, ubicado en https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES

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

Orrego, J. (s.f.) Teoría de la Prueba. Recuperado de:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b4322f8046e1189b99489944013c2be7/Teor%C3%ADa+de+la+prueba.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b4322f8046e1189b99489944013c2be7>

Paredes, J. (2019). *Trabajo, Libertad de Trabajo y Derecho al Trabajo*. Recuperado de: https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/#_ftn14

Paredes, S. y Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parodi, C. (2018). *La Realidad del empleo en el Perú*. Recuperado el 20 de octubre del 2020 de: <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html/?ref=gesr>

Pérez J. y Gardey, A. (2016). *Definición de Contrato de Trabajo*. Recuperado de:
<https://definicion.de/contrato-de-trabajo/>

Pla, A. (s.f.). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. De Palma. Buenos Aires

Poder Judicial del Perú (s.f.) *Procesos Judiciales Laborales, más rápidos, transparentes y con menos desperdicio de papel*. Recuperado de:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fe99b5004874ffac9abc9a50d8336ff>

a/Triptico+Proceso+Ordinario+Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f
e99b5004874ffac 9abc9a50d8336ffa

Puentes, P (2015). *Los Principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497.*

Sito web:
<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT+Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>

Puente, M. (s.f.) *Principios del Nuevo Proceso Laboral.* Recuperado de:

https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080

Quisbert, E. (2010). *La Pretensión Procesal.* Recuperado de

<http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/prepro.pdf>

Quispe, L. (2016). *La Jornada de Trabajo del Contrato a tiempo parcial en el Derecho*

Laboral Peruano. Universidad Andina del Cusco. Recuperado de:
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf

Ramírez, N. (s.f.). *Características del recurso de Casación.* Recuperado de:

https://www.terragnijurista.com.ar/doctrina/peruana.htm#_ftnref5

Ramón, J. (2014). *La Prueba Pericial.* Quipukamayoc. Revista de la Facultad de Ciencias Contables. Vol. 22. N° 42. UNMSM. Lima.

Rodríguez, Miguel (2006). *Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma. Buenos Aires

Saco, R. (2001). *Remuneración y beneficios sociales*. Lumen Revista de la Facultad de Derecho UNIFE, Lima

Said, A. y González, I. (2006). *Teoría General del Proceso*. Iure Editores. México

Sánchez, P. (2004). *Manual de Derecho Procesal Penal*. IDEMSA, Lima

Sancho, J (2015). *Resoluciones Procesales existentes en el Derecho Español*. España. Recuperado el 15 de mayo del 2020 de: <http://javiersancho.es/2015/09/02/que-resoluciones-procesales-existen-en-derecho-espanol>

Schwarz, M. (2019). *La urgente reforma laboral que el Perú requiere*. Recuperado de: <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/la-urgente-reforma-laboral-que-el-peru-requiere>

Segarra, A. (2012). *Contratación Laboral*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608128>

Tamayo, D. (2015). *Presupuestos para la calificación jurídica*. Universidad de Medellín recuperado de: <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/2222>

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Quinta edición. México.

LIMUSA

Tarazona, M. (2017) Indemnización por despido arbitrario: A propósito de un reciente criterio jurisprudencial. *Soluciones Laborales*. Vol. 10, N° 114, pp. 131-134.

Tirado, J. (2018). *Los Beneficios Sociales de los trabajadores bajo el régimen 728 de las Municipalidades del Perú: Caso Municipalidad Distrital De La Esperanza. Trujillo, 2017*. Universidad los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3385/OBREROS_NORMATIVA_TIRADO_PRIETO_JOHANNA_KATHERINNE.pdf?sequence=1&isAllo wed=y

Toyama, J. (2017). *Guía Laboral*. LIMA. Gaceta Juridica. Recuperado de: https://www.academia.edu/42300423/Gu%C3%ADa_Laboral_-_Toyama_and_Vinatea

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valiente, K. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad y otros, en el expediente N° 2005-00124-0-1301-JR-LA-1, del distrito judicial de Huaura -Lima. 2018. Tesis para optar el grado de abogada. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11460/CALIDAD_HOSTILIDAD_VALIENTE_PAUCAR_KAREN_ANDREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, J. (2020). El Juez. Recuperado de <https://diccionario.leyderecho.org/juez/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20su%20autor,una%20duda%20o%20un%20conflicto.>

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia empírica que acredita pre existencia del objeto de estudio

**JUZGADO MIXTO CIVIL CONSTITUCIONAL LABORAL TRANSITORIO DE
HUAURA.**

EXPEDIENTE : 00506-2012-0-1308-JR-LA-03
MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR
ESPECIALISTA : (***)
DEMANDADO : (***)
DEMANDANTE : (***)

RESOLUCION NÚMERO DIECINUEVE.-

Huacho, veintitrés de octubre
del dos mil trece.-

AUTOS Y VISTOS: Puesto los autos en Despacho para sentenciar;
Y ATENDIENDO.

ANTECEDENTES.

UNO: Con fecha 02 de enero de 2012, mediante escrito que obra de fojas 18 a 23, don (***), interpone demanda de CESE DE HOSTILIDADES contra (***) solicitando:

- a) El cese de hostilidades por parte de su empleadora (***);
- b) Se deje sin efecto el traslado al actor a la ventanilla de recaudación de su empleadora por ser lugar distinto en que presta habitualmente servicios conforme corresponde;
- c) Se le designe por la colitigante en el mismo puesto que desempeñaba antes de su cese o en otro de igual categoría conforme a lo ordenado en la sentencia judicial ejecutoriada en el Expediente N° 2008-581, más las costas y costos del proceso.

ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA DEMANDANTE.

DOS: Manifiesta el demandante que:

- A) Desempeña sus labores con la emplazada mediante contratos en calidad de trabajador dependiente desde el 01 de marzo de 1999 hasta la actualidad.
- B) Ha sido objeto de despido nulo, según lo ha determinado el 1° Juzgado Especializado en lo Civil de la Corte Superior de Huaura mediante sentencia recaída en el Expediente N° 2008-581, donde se ha determinado que la fecha de ingreso al trabajo es el 01/03/99 y que es trabajador estable con contrato a plazo indeterminado, siendo su puesto habitual de trabajo la División de Producción y distribución, labor que ha desempeñado en la empresa demandada desde el 03/05/99, es decir, por más de 10 años.
- C) Mediante Memorándum N° 214-2011-EPS-EMAPA-GC de fecha 08/09/11 la empresa demandada

lo ha trasladado a trabajar a la Ventanilla del Equipo de Cobranzas, que constituye lugar distinto al que en forma permanente y habitual ha prestado servicios es la empresa, pues el lugar habitual de trabajo es la División de Producción y Distribución, labor que ha desempeñado desde el 03/05/99.

D) Este traslado de funciones le ocasiona perjuicio dado a que no sólo no tiene experiencia previa en dicho lugar de trabajo sino que no cuenta con capacitación alguna en dicha área, lo que se refleja en los continuos faltantes de dinero por sumas que van desde S/. 25.00, S/. 31.00 y hasta S/. 35.00 nuevos soles, por lo que se ve perjudicado económicamente, dado a que de su propio peculio debe asumir dichos faltantes por estar laborando en lugar distinto de su labor habitual.

E) En el Expediente N° 2008-0581 se declaró fundada la demanda y nulo el despido incausado del que había sido objeto, ordenándose que su empleadora proceda a su reposición en el mismo puesto que ocupaba antes de su cese laboral, sentencia que ha adquirido localidad de cosa juzgada y por lo tanto, de obligatorio cumplimiento.

F) Este incumplimiento de la empresa demandada se ha originado stress laboral, lo que lo obligó a solicitar licencia sin goce de haberes por 30 días.

G) Con fecha 09 de marzo de 2012, al efectuar el depósito del dinero recaudado en la ventanilla ante el Banco Continental de esta ciudad, dicha entidad bancaria ha procedido a retener un billete falsificado de S/. 20.00 en mérito a que la empresa ejecutada no le ha capacitado para la comprobación de la veracidad y autenticidad de los billetes no tampoco cuenta con una máquina detectora de billetes, por lo que se comprueba el perjuicio económico en su contra.

ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA DEMANDADA.

TRES: Por Resolución N° 10 que obra a fojas 64, se admite la demanda en la vía del proceso Ordinario Laboral; corriéndose traslado a la parte demandada para su correspondiente absolución.

CUATRO: Mediante escrito de fecha 20 de diciembre de 2012, que obra de fojas 77 a 79, subsanada a fojas 84, (***) , debidamente representada por su apoderado, propone la EXCEPCION DE CADUCIDAD y Contesta la demanda, manifestando lo siguiente:

A) La rotación y cambio de labores que ha dispuesto no constituye acto de hostilidad, sobre todo porque dichas acciones de rotación se han practicado en forma permanente y continua tiempo antes del despido.

B) La potestad de su representada de rota y cambiar al personal asignándole otras funciones se efectúa en virtud del derecho del ius variando, del cual es titular, que consiste en el derecho de variar dentro de ciertos límites las tareas del trabajador. En el caso concreto el demandante ha sido cambiado a puestos distintos: cobranzas morosas, asistente de logística, asistente de gerencia operacional, catastro y otros y después del despido: asistente de Archivo General y Central Telefónica, lo cual en ningún momento ha significado una disminución innovativa de su remuneración y/o categoría profesional.

C) No se configura un acto hostil, puesto que los cambios se producen dentro del ámbito de su

categoría que por su calificación, especialización y experiencia corresponde al actor, pues dichos cambios han sido asignados a puestos con mayor responsabilidad. Sin perjuicio de ello, adviértase que si bien el actor denuncia un acto hostil, no expresa argumento, ni ofrece medio probatorio que acredite cuál es su afectación en el trabajo, consecuentemente, su sola declaración subjetiva no es suficiente para decidir con convicción que se haya incurrido en actos de hostilización.

FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS.

CINCO: Mediante Resolución N° 14 dictada en la Audiencia Única de fecha 03 de abril de 2013, cuya Acta obra de fojas 90 a 92, se declaró **INFUNDADA** la Excepción de Caducidad y **SANEADO EL PROCESO**.

Asimismo, se fijó como **PUNTO CONTROVERTIDO**, lo siguiente:

a) Determinar, si la entidad demandada ha incurrido en actos de hostilidad contra el demandante al haberlo trasladado al puesto de Cobrador de Ventanilla del Equipo de Cobranzas.

MEDIOS PROBATORIOS DE LAS PARTES PROCESALES.

SEIS: Se ofrecieron los siguientes medios probatorios;

a) **Demandante:** Se admitieron y actuaron los ofrecidos en los numerales del 1 al 9.

b) **Demandado:** Se admitieron los mismos ofrecidos por el demandante y la declaración del parte del demandante.

FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION.

SIETE: Es un principio del proceso, que quien alega un hecho debe probarlo; así, el artículo 25° de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, dispone: *“Que los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.”*

De igual forma, el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, dispone 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.”*

Así en el presente proceso, sólo se han considerado como medios probatorios los ofrecidos y admitidos como tales en la audiencia única.

OCHO: En el presente proceso, el demandante manifiesta que es víctima de actos de hostilidad por parte de su empleador, al haber sido trasladado a trabajar en la Ventanilla del Equipo de Cobranzas en fecha 08 de setiembre del 2011, cuando su puesto habitual de trabajo es la División de Producción y Distribución, labor que ha desempeñado desde el 03 de mayo de 1999.

NUEVE: Al respecto, el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, prescribe:

“Artículo 30°.- *Despido indirecto: hostilidad.*

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;*
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;*
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.*

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.”

DIEZ: A su vez, el artículo 9° del mismo cuerpo legal, establece:

“Artículo 9°.- *Subordinación*

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.” (Subrayado nuestro).

ONCE: En ese sentido, según lo regulado por nuestra legislación vigente el acto de hostilidad tiene dos elementos, objetivo y subjetivo.

El elemento objetivo del acto propiamente dicho realizado por el empleador; mientras que el elemento subjetivo, es el deliberado propósito del empleador de causarle un perjuicio al trabajador.

DOCE: En cuanto al traslado del demandante al puesto de Cobrador de Ventanilla del Equipo de Cobranzas, debemos manifestar que, según consta en el Memorándum cuya copia obra a fojas 09, se dispone que dicho cambio se realiza “por necesidad de servicios”, no habiéndose comprobado a lo largo del proceso que haya sido con el propósito de ocasionar perjuicio al trabajador, por lo que ello no constituiría un acto de hostilidad, de conformidad con lo establecido en el inciso c) del artículo 30° del D.S. 003-97-TR.

TRECE: En el presente caso, la empresa demandada está facultada para disponer el traslado del trabajador, al disponerlo así el artículo 9° del D.S. 003-97-TR.

En esos sentidos, de acuerdo con lo dispuesto por la norma señalada, el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos; días u horas de trabajo como la forma y modalidad de la prestación de las labores observando el criterio de la razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Por tanto, es la ley la que permite al empleador modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de los trabajadores, pero con el límite de que tales medidas sean razonables y obedezcan a las necesidades de la empresa. El empleador no puede excederse de sus facultades de dirección y que las medidas adoptadas deben ser razonables y objetivas.

CATORCE: En el presente caso, no se ha acreditado que el traslado del trabajador atente contra sus derechos, ni que le ocasionen perjuicio, pues el hecho de que constantemente le falte dinero y que tenga que poner de su propio peculio no se puede atribuir a la empresa, pues en todo puesto de trabajo se gana experiencia en el ejercicio de las labores, por lo que los errores cometidos por el trabajador no pueden ser asumidos por el empleador.

QUINCE: También es importante resaltar que el trabajador ha sido rotado de puesto anteriormente a su despido, tal como lo manifiesta el mismo actor en la Audiencia de Pruebas de fecha 03 de abril de 2013 (ver fojas 90 a 92), cuando responde que es cierto que en periodos anteriores a los hechos demandados ha rotado en los equipos de catastro, cobranzas morosas, asistente de logística y asistente de gerencia operacional; por lo que la rotación a la Ventanilla de Cobranzas no ha sido la única, es sólo una rotación más, al igual que las anteriores, que no constituye de ningún modo acto de hostilidad.

DIECISEIS: En consecuencia, al no haber acreditado el actor haber sido víctima de actos de hostilidad por parte de su empleador, la demanda deviene en Infundada.

DECISION.

Por tanto, estando a las consideraciones expuestas, con las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial; el señor Juez del Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaura, administrando Justicia a nombre de la Nación; **FALLA: Declarando; INFUNDADA EN TODOS SUS EXTREMOS LA DEMANDA** que obra de folios dieciocho a veintitrés, sobre CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD; en los seguidos por don (***) contra la Empresa (***)

Sin costos ni costas.-

Notificándose conforme a Ley.-

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA

SALA MIXTA DE HUAURA

EXPEDIENTE NÚMERO	: 00506-2012-0-1308-JR-LA-03
DEMANDANTE	: (***)
DEMANDADA	: (***)
MATERIA	: HOSTILIZACIÓN
VISTA DE LA CAUSA	: 11 DE ENERO DE 2016
JUZGADO DE ORIGEN	: TERCER JUZGADO CIVIL DE HUAURA

RESOLUCIÓN NÚMERO: VEINTIOCHO

Huacho, doce de enero del

Dos mil dieciséis.-

VISTOS: Con el informe oral del Abogado (***); y **CONSIDERANDO:**

I. ANTECEDENTES

Ha venido en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número diecinueve, de veintitrés de octubre del dos mil trece, obrante de fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y dos, que declara infundada en todos sus extremos la demanda que obra de folios dieciocho a veintitrés, sobre cese de actos de hostilidad; en los seguidos por don (***) contra Empresa (***) Sin costas ni costos.

II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

Habiéndose concedido apelación al apelante, mediante recurso de apelación de fojas 145 a 147, sostiene que la sentencia le produce agravio, pretendiendo su revocatoria y, reformando se declare fundada la demanda en todos sus extremos. Se sostiene en los siguientes argumentos: 1. No es cierto que la demandada haya efectuado el traslado de trabajo al recurrente en aplicación del principio de *ius variandi*, puesto que su aplicación no puede ser arbitraria y está reglada por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR¹ y su modificatoria, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 013-2006-TR². 2. Dado el ejercicio arbitrario del principio de *ius variandi*, resulta aplicable la institución de derecho laboral denominada *ius resistentiae*,³ en razón de que está probado que se perjudicó al actor al

¹ El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

² Precítese que el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no puedes ser interpretado en el sentido que permita al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical.

³ Constituye el derecho de desobedecer una orden del empresario, cuando esta orden afecta derechos irrenunciables del trabajador; atenten a su dignidad, sean ilegales, concurran circunstancias de peligrosidad, vale decir, situación de riesgo grave e inminente sería aquella que es probable que se materialice en un futuro inmediato, pudiendo suponer un daño grave para la salud de los trabajadores que conlleva a suspender su actividad habitual y, si fuera necesario, abandonar de inmediato su puesto de trabajo, así como también el rechazo del trabajador al despido o sanción por la conversión del

trasladarlo a la ventanilla de recaudación. 4. En el proceso de amparo en el expediente N° 581-2008-PA/TC, se favoreció al recurrente disponiéndose que se le reponga en un puesto de trabajo de igual nivel a fin de preservar sus derechos fundamentales.

III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

III.1. Estando al criterio orientador dimanado de la sentencia casatoria laboral N° 10093-2014-Huaura – Cese de Hostilización; constituye misión esencial verificar que el Juez *A Quo* haya honrado el principio de congruencia procesal, por lo que corresponde dar lectura al punto controvertido, enunciado en la audiencia única, de 03 de abril del 2013, que postula: determinar si la empresa demandada ha incurrido en actos de hostilidad contra el demandado al haberlo trasladado al puesto de cobrador de ventanilla del Equipo de Cobranzas.

III.2. De acuerdo con la aplicación del principio de distribución de la carga de la prueba laboral, previsto en el inciso 3 del artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo, al trabajador corresponde acreditar la hostilidad de la que fuera objeto y al empleador, que no ha incurrido en acto hostilizadorio.

III.3. En ese propósito, satisfaciendo la carga de la prueba, el recurrente ha meritado una constancia de trabajo emitida por el Jefe de Recursos Humanos de la empresa⁴, que da cuenta que el recurrente ha laborado como personal de apoyo de la División de Producción y Distribución, así como los diversos proyectos ejecutados por la Gerencia Comercial, durante los períodos que se inician el 03 de mayo de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2005. La sentencia de amparo, su fecha 16 de mayo del 2011⁵, en los seguidos por el recurrente contra la demandada, por ante el Primer Juzgado Civil de Huaura, en que recayó sentencia que declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, nulo el acto de despido incausado, dispuesto en agravio del demandante. Asimismo, se ordena a la demandada, para que reponga a don Luis Ricardo Luján Torres en el puesto que ocupaba antes de su cese o en otro de igual categoría. El acta de la diligencia de reposición, su fecha 17 de junio del 2011⁶, en que se repone provisionalmente al recurrente en el cargo de personal de apoyo de la Gerencia Comercial de la entidad demandada, efectivizándose el 20 de junio. El Memorandum N° 0214-2011-EPS-EMAPA-HGC, de 08 de septiembre del 2011⁷, que dirige el Gerente Comercial al apelante, el que sustenta que por necesidad de servicios de la entidad, pasará a laborar, a partir del 12 de septiembre de ese mes, como Cobrador de Ventanilla del Equipo de Cobranzas, debiendo de ponerse a disposición de la Jefa del Área, Licenciada Grisel Diestre Rondón. Consta en el parágrafo final del Memo, que se hace entrega en anexo de sus funciones específicas, de acuerdo al MOF de EMAPA HUACHO S.A. Consta además el Informe N° 01-12-09-11, que dirige el actor al Gerente Comercial, con referencia al Memo

contrato a tiempo parcial en completo o viceversa.

⁴ Fojas 3.

⁵ Fojas 4 a 7.

⁶ Fojas 8.

⁷ Fojas 9.

que antecede, su fecha 12 de setiembre del 2011⁸, en que le da a conocer que carece de experiencia para laborar en el área de cobranza, por lo que sugiere que se le capacite en dicha labor. En la parte final del informe señala que no desestima asumir la labor encomendada. Al haber solicitado licencia con goce de haber por 30 días, conforme a la Carta N° 207-2011-EPS-EMAPA-H-GG, de 26 de setiembre del 2011⁹, se absuelve su pedido indicando que solo se le otorgará licencia si es sin goce de haber, del 01 al 30 de octubre del 2011. Al estar conforme, se emite la Resolución Gerencia General N° 091-2011-EPS-EMAPA-H-02-GG, de 23 de setiembre del 2011¹⁰, por el que se le otorga licencia temporal sin goce de haber desde el 01 al 30 de octubre del 2011.

III.4. Es el caso que el recurrente cursa carta por conducto notarial al representante de la demandada, su fecha 29 de febrero del 2012¹¹, para emplazarlo a que cese el acto de hostilización originado por el traslado del trabajo que prestaba habitualmente en la División de Producción y Distribución a la Ventanilla del Equipo de Cobranzas y que, debido a su inexperiencia, ha tenido que reponer sumas restantes en el arqueo de caja, provocándole perjuicio económico en desmedro de su familia.

III.5. Por su parte, la representación de la demandada ofreció y se actuó como medio de prueba en la Audiencia Única, la declaración de parte del recurrente¹² con arreglo al pliego interrogatorio presentado por la oferente¹³, en que se pone en evidencia que el recurrente, desde antes de su prestación de servicios en Ventanilla, había sido rotado en los equipos de catastro para cumplir diversas funciones.

III.6. Lo cierto es que, una vez cotejados los medios de prueba, a través de los cuales el recurrente pretende convencer que la decisión de la empleadora de rotarlo de puesto de trabajo, no constituye un acto de autoridad que se sustenta en la necesidad de servicios, sino un acto arbitrario, que ofende su dignidad de trabajador, supuesto fáctico que se remite a lo dispuesto en el inciso c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR¹⁴. Sin embargo, para el cumplimiento de ese objetivo no basta que haya solicitado licencia sin goce de haber por 30 días, o que haya tenido que sufragar el faltante en el arqueo de caja, que no está acreditado por medio de prueba alguna. Si es que se conviene en que la rotación de puesto se trata de un acto hostilizadorio continuado, por lo que basta con dar a conocer mediante la carta de emplazamiento, se da inicio al procedimiento de cese del citado acto represor de su dignidad, una vez cotejados los medios de prueba, la valoración esencial del contenido del Memorando de desplazamiento de cargo ni la carta de emplazamiento por acto hostilizadorio permite

⁸ Fojas 10.

⁹ Fojas 11.

¹⁰ Fojas 12.

¹¹ Fojas 13 a 15.

¹² Fojas 92.

¹³ Fojas 89.

¹⁴ c) *El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*

por si sólo o enmallado con los otros medios de prueba, que se haya configurado un acto con el fin de provocarlo daño, puesto que para ello habría sido necesario evidenciar mucho más que el malestar natural de un cambio de puesto, lo que nos ubica solo en la esfera subjetiva, pero está ausente la esfera material del daño o agravio, por lo que no es razonable sustentar el denominado *ius resistendae*.

III.7. A lo evaluado se suma que en la fecha de vista, el abogado del recurrente ha manifestado que sus ingresos no tuvieron merma y que en la actualidad, el recurrente tiene otro puesto de trabajo. Fundamentos que convencen a este Superior Colegiado, que el recurrente no ha podido demostrar perjuicios específicos por rotación de puesto de trabajo, el que se ha efectuado conforme a la discreción de su autoridad técnica para la optimización del servicio, por lo que resulta aplicable el artículo 200° del Código Procesal Civil.

IV.- DECISION

Por estos fundamentos y conforme a la atribución que confiere el último párrafo del artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; la Sala Mixta de la Corte Superior de Huaura; **HA RESUELTO:**

I.- CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número diecinueve, de veintitrés de octubre del dos mil trece, obrante de fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y dos, que declara infundada en todos sus extremos la demanda que obra de folios dieciocho a veintitrés, sobre cese de actos de hostilidad; en los seguidos por don (***) contra Empresa (***) Sin costas ni costos. **Interviniendo como Juez Superior Ponente el señor (***)**.

ANEXO 2

Definición y Operacionalización de la variable e indicadores de calidad de sentencia –Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	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. Si cumple/No 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/No 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/No cumple</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. Si cumple/No 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 es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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/No cumple</i></p>
		PARTE	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <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/No cumple</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). Si cumple/No cumple</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). Si cumple/No cumple</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). Si cumple/No 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 es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</i></p>

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

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	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> Si cumple/No cumple</p> <p>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> Si cumple/No cumple</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> Si cumple/No cumple</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> Si cumple/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/No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <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/No cumple</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>Si cumple/No 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</i></p>
			Postura de las partes	<p>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</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>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/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/No cumple</p>

			<p>órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>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</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). Si cumple/No cumple</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/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte positiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si</p>

				<p>cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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/No cumple.</i></p>
--	--	--	--	---

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

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
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 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. 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. 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

2.4. 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/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. 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. Explicita 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 explicita 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 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 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. 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 1.
 - 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	Valor (referencial)	Calificación de calidad
---------------------	---------------------	-------------------------

parámetros en una sub dimensión		
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 resolutive

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

dimensión:	dimensión							[3 - 4]	Baja
...								[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ⤴ 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:

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

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy			
		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 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 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

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

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

Fundamento:

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

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

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				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta				
						X			[13-16]	Alta				
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana				
									[5 - 8]	Baja				
	Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta				
						X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
		Descripción de la decisión					X		[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 resolutiva 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
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, en el expediente N°: 00506-2012-0-1308-JR-LA-03**, del Distrito Judicial de Huaura – Huacho. 2021, 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, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Administración de justicia en el Perú*” 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 se firma el presente documento.*

Chimbote, Febrero del 2021.

LOPEZ CHANGANA, ROSA MAGALY

ORCID: 0000-0002-8798-5134

12.