



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE EL CESE DE HOSTILIDADES;
EXPEDIENTE N° 001374-2017-0-0601-JR-LA-01 DISTRITO
JUDICIAL CAJAMARCA-CAJAMARCA, 2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

VÁSQUEZ TERÁN, MANUEL

ORCID: 0000-0002-2051-0767

ASESORA

MG. URQUIAGA JUAREZ, EVELYN

ORCID: 0000-0001-7775-6234

TRUJILLO – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0414-068-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **08:40** horas del día **04** de **Julio** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
BARRETO RODRIGUEZ CARMEN ROSA Miembro
Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL CESE DE HOSTILIDADES; EXPEDIENTE N° 001374-2017-0-0601-JR-LA-01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA-CAJAMARCA, 2023**

Presentada Por :
(0206111009) **VÁSQUEZ TERÁN MANUEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

BARRETO RODRIGUEZ CARMEN ROSA
Miembro

Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE SOBRE EL CESE DE HOSTILIDADES; EXPEDIENTE N° 001374 - 2017 - 0 - 0601- JR - LA - 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA- CAJAMARCA, 2023 Del (de la) estudiante VÁSQUEZ TERÁN MANUEL , asesorado por URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 23 de Agosto del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Vásquez Terán, Manuel
ORCID: 0000-0002-2051-0767

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

ASESORA

MG. URQUIAGA JUÁREZ, EVELYN
ORCID: 0000-0001-7775-6234

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

JURADO

Dr. MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO - Presidente
ORCID:0000-0002-6052-7045

Dra. LIVIA ROBALINO, WILMA YACELA (Miembro)
ORCID:0000-0001-9191-5860

Dra. BARRETO RODRIGUEZ, CARMEN ROSA (Miembro)
ORCID:0000-0004-5166-3100

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios,
ya que, el presente trabajo
no hubiera sido posible sin su ayuda,
así mismo, deseo expresar mi agradecimiento
a mi asesora, por su tiempo invertido y dedicación.

Manuel Vásquez Terán

DEDICATORIA

A Teófila y Teófilo,
mis adorados padres;
a Luz, mi esposa
y a mis amados hijos:
Christa, Alois y Abner.
Asimismo, a mi hermana Dora y
Sobrinos

Manuel Vásquez Terán

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia del proceso judicial sobre el Cese de Hostilidades, en el Expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 del Distrito Judicial Cajamarca, 2023? El objetivo fue determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia del proceso judicial sobre el Cese de Hostilidades en el Expediente 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01; Distrito Judicial Cajamarca, 2023. Es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta); de nivel exploratoria y descriptiva; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis es 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 guía de observación. En base a los resultados se formuló las siguientes conclusiones: En la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, se establecen las funciones del juez laboral y también de las partes dentro del proceso; como materia del proceso, establece cuales son los hechos necesitados y no necesitados de la actuación probatoria para proceder con el análisis probatorio y los argumentos jurídicos que permiten formar convicción en el juzgador, cabe resaltar que en su análisis hace uso de la doctrina y los medios probatorios para desarrollar cada pretensión presentada por el demandante; otra conclusión fue que en la consideración de la sentencia de vista, la corte sí comparte la opinión en las casaciones en la que un trabajador después de que se le ha retirado la confianza, sigue recibiendo su misma remuneración después de todo, la remuneración pertenece a un derecho irrenunciable y que la reducción de la remuneración que venía percibiendo de manera estable se ha decidido de forma unilateral e inmotivada, se adecua a los actos de hostilidad.

Palabras clave: calidad, características, proceso y cese de hostilidades

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the judgment of first and second instance of the judicial process on the cessation of hostilities, in file No. 001374 - 2017 - 0 - 0601- JR - LA - 01 of the Cajamarca Judicial District, 2023? The objective was to determine the quality of the sentence of first and second instance of the judicial process on the Cessation of Hostilities in File 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01; Cajamarca Judicial District, 2023. It is quantitative-qualitative (Mixed); exploratory and descriptive level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis is a judicial file, selected through convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as an instrument an observation guide. Based on the results, the following conclusions were formulated: In the consideration part of the judgment of first instance, the functions of the labor judge and also of the parties within the process are established; As a matter of the process, it establishes what are the facts needed and not needed for the evidentiary action to proceed with the evidentiary analysis and the legal arguments that allow the judge to form a conviction, it should be noted that in his analysis he makes use of the doctrine and the means evidence to develop each claim presented by the plaintiff; Another conclusion was that in considering the hearing sentence, the court does share the opinion in the cassations in which a worker, after trust has been withdrawn, continues to receive the same remuneration after all, the remuneration belongs to an inalienable right and that the reduction of the remuneration that he had been receiving in a stable manner has been decided unilaterally and without reason, is appropriate to the acts of hostility.

Keywords: quality, characteristics, process and cessation of hostilities

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Informe de investigación.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
Índice de resultados.....	xix
I. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	5
1.2. Problema de investigación	6
1.3. Objetivos de investigación.....	6
1.4. Justificación de la investigación	7
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	8
2.1. ANTECEDENTES	8
2.2. BASES TEÓRICAS	5
2.2.1. El proceso laboral	9
2.2.2. El proceso laboral ordinario.....	9
2.2.3. Principios Laborales	9
2.2.3. La Prueba	10
2.2.4. Medios probatorios	11
2.2.5. La Competencia	11
2.2.6. Puntos Controvertidos.....	11
2.2.7. Jurisdicción	11
2.2.8. La Sentencia.....	12
2.3. MARCO CONCEPTUAL	13
III.- HIPÓTESIS	14
3.1. Hipótesis general.....	14
3.2. Hipótesis específicas.....	15
IV. METODOLOGÍA.....	16
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	16
4.2. Diseño de la investigación	17

4.3. Unidad de análisis.....	18
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	18
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	18
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	19
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	22
4.8. Principios éticos.....	25
V. RESULTADOS.....	¡Error! Marcador no definido.
5.2. Análisis de los resultados.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Anexo 7. Cronograma de actividades

Anexo 8. Presupuesto

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Laboral Cajamarca.....	20
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala superior Cajamarca.....	22

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La hostilidad laboral, ha sido un tema postergado, estimado como un tema de poca importancia, porque también la labor que desempeña el trabajador ha sido tomada en cuenta en un orden inferior por la jurisprudencia y la empresa, desconociendo así el noble aporte que significa su labor, donde la empresa y empleador obtienen un significado valioso al incremento económico como a otros que conlleva el significado de la calidez humana, como el compañerismo, la solidaridad, empatía, identidad, calidad de vida personal, familiar y por ende social. Lamentablemente, el trabajador hostigado podría contraer funestas consecuencias emocionales, repercutiendo negativamente en el ámbito familiar y otros.

Lamentablemente, no es un problema exclusivo del Perú, sino que es una práctica indeseable que se ha practicado progresivamente en el tiempo de diferentes partes del mundo; tal es el caso que escribe González (s.f.) que el 17 % de mujeres y 15% de hombres de los países que integran la Unión Europea han sufrido violencia en el trabajo, donde se deja en claro que en muchos países existe la brecha entre las políticas de prevención y la práctica que urge una mayor comprensión de tales riesgos.

El presente trabajo, se proyectó a un proceso judicial laboral, el cual es objeto de estudio para así poder caracterizar el proceso, en el que se toman como referencia, el contenido que se pueda obtener del Ordenamiento Jurídico, con el fin de poder resolver el problema planteado y poder aplicar el derecho de forma que se puedan resolver controversias y poder atender a los ciudadanos que busquen defender sus derechos. La hostilidad laboral, es conocida en otros países como mobbing, Trujillo (2007), quien cita a Brodsky (1976), siendo este último el primero en hablar sobre el trabajador hostigado, quien, después de hacer un estudio a la nueva ley de condiciones del trabajador, el mismo año, en Suecia. En lo escrito por el autor en mención, se habla de la dureza de la vida del trabajador, teniendo en cuenta los accidentes que existían en el trabajo, el agotamiento físico, los horarios excesivos, las tareas monótonas problemas que en la actualidad son relacionadas al estrés.

Uno de los derechos más importantes en la actualidad, es el de la dignidad, el cual está contemplado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración

Americana de los Derechos y Deberes del hombre y la Convención americana de los Derechos Humanos, el cuál versa sobre las condiciones dignas y equitativas en que debe ser prestado un trabajo, y que el mismo, debe ser respetuoso, porque quien trabaja, es persona.

El tema abordado en el presente, es el de Hostilidad Laboral, en el que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que la misma, comprende las acciones como los actos de discriminación por sexo, religión, raza. Los actos de violencia, la falta pago de remuneración.

Estos son los precedentes que alentaron el interés para reexaminar un caso concluido, centrando la atención a las sentencias; porque, registran la decisión adoptada en ámbitos jurisdiccionales, para ello fue seleccionado un proceso y la pregunta que orientó el estudio fue:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia, sobre el cese de hostilidades; expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01; Distrito Judicial Cajamarca, 2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el Cese de Hostilidades en el Expediente 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01; Distrito Judicial Cajamarca, 2023.

1.3.2. Específicos

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

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

1.4. Justificación de la investigación

El presente proyecto, se justifica en que al hacer uso de un expediente que cuente con sentencia de primera y sentencia de segunda instancia, ayudará a analizar y determinar la caracterización de las mismas, sus características y elementos, tal y como se han planteado en los objetivos ya planteados.

Se debe considerar que el análisis y estudio del expediente en mención, a través de diferentes métodos, se podrá obtener experiencia en la materia de investigación, ya que, se aplicarán conocimientos de investigaciones con relación a la materia en análisis y se podrá tener experiencia, fortaleciendo conocimientos y ayudando a la formación profesional.

Otros investigadores, podrán rebatir o complementar los conocimientos que se puedan adquirir a través de este proyecto.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Nacionales

En un estudio llevado a cabo en Piura por Jiménez (2018), titulado "Reducción inmotivada de categoría y remuneración a trabajadores de confianza y dirección en relación a la CAS. LAB 3636-2010-Cusco", se investigó la reducción inmotivada de la remuneración y/o categoría como actos de hostilidad según la legislación laboral peruana. El estudio cualitativo concluyó que el tratamiento del régimen laboral especial de los trabajadores de confianza o dirección en el país es similar al modelo de alto directivo en España. Además, se observa una influencia de la corriente ibérica tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial en Perú.

Gutiérrez (2019), en Lima, llevó a cabo una investigación titulada "Regulación desigual en sanciones a faltas graves del trabajador versus actos de hostilidad del empleador". El objetivo fue realizar un análisis comparativo entre las sanciones previstas en la legislación laboral peruana para las faltas cometidas por el trabajador y los actos de hostilidad cometidos por el empleador. El autor concluyó que la indemnización adicional por actos de hostilidad no subsanables está condicionada a la prueba de que el empleador cometió un acto de hostilidad que imposibilitó la continuidad de la relación laboral, generando un daño moral.

En su investigación titulada "Hostilidad laboral y vulneración de derechos del trabajador en San Juan de Lurigancho, 2019", Silverio (2019) determinó la relación entre la hostilidad laboral y la vulneración de los derechos del trabajador. La investigación utilizó un enfoque cualitativo, siendo de tipo básica y descriptiva, con un diseño basado en teoría fundamentada. La conclusión del estudio fue que los actos de hostilidad del empleador afectan la dignidad del trabajador, repercutiendo en su desempeño laboral y estabilidad en el empleo, lo que a menudo lleva al despido indirecto. Se señala que los trabajadores tienen la facultad de emplazar a sus empleadores para cesar los actos hostiles y, en caso de no corregir su comportamiento en el plazo otorgado, pueden recurrir al órgano jurisdiccional para demandar el cese de la hostilidad.

Internacionales

La investigación llevada a cabo por Orellana en Ecuador en el año 2018 tuvo como objetivo principal proponer una reforma al Título Preliminar Disposiciones Fundamentales del Código de Trabajo, con el fin de clasificar el acoso laboral como un delito que vulnera las garantías constitucionales del trabajador. En su estudio, se destaca que las hostilidades deben ocurrir de manera prolongada para ser consideradas acoso laboral. Orellana sostiene que la diferencia entre un comportamiento insignificante y el mobbing radica en la repetición y la duración. Explica que una única observación inapropiada en un momento de mal humor carece de relevancia, mientras que una crítica reiterada día tras día durante varias semanas constituye mobbing. Además, enfatiza que la situación debe representar una amenaza que pueda causar graves daños psicológicos y físicos al individuo afectado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. El proceso laboral

El proceso laboral tiene como objetivo resolver conflictos en el ámbito laboral, y es característico de este proceso que exista un desequilibrio económico y/o social entre el trabajador y el empleador Chamamé (2023).

2.2.2. El proceso laboral ordinario

A. Concepto. –

El proceso laboral ordinario, por su parte, se encarga de resolver conflictos jurídicos, individuales y colectivos en el ámbito laboral. Es el tipo de proceso más común en este ámbito y genera una mayor carga de trabajo en las citas de conciliación y arbitraje Chamamé (2023).

2.2.3. Principios Laborales

En el derecho laboral, se encuentran principios que buscan establecer un equilibrio entre el empleador y el trabajador, considerando la desigualdad existente entre ambas partes. Estos principios son fundamentales para la elaboración, interpretación y aplicación de las normas laborales, y pueden servir como base para la creación de nuevos derechos o para resolver conflictos de manera eficaz a través de la interpretación o integración normativa Montoya, (2019).

Entre los principios laborales destacan los siguientes:

- **Primacía de la realidad:** En caso de conflicto entre los hechos y los documentos, se priorizan los hechos sobre los documentos.
- **Principio de In dubio pro Operario:** En caso de duda entre varias normas para resolver un conflicto laboral, se debe preferir aquella que sea más favorable al trabajador.
- **Principio de igualdad de trato y no discriminación:** El trabajador tiene derecho a no ser discriminado y a recibir igualdad de trato en comparación con otros trabajadores, así como igualdad ante la ley.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** El trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y las leyes vigentes, con el fin de salvaguardar sus intereses en la relación laboral.
- **Principio de legalidad:** El empleador tiene la facultad de sancionar al trabajador, pero dichas faltas y sanciones deben estar tipificadas para que puedan ser aplicadas.
- **Principio de inmediatez:** Existe un plazo razonable entre el conocimiento de una falta por parte del empleador y la comunicación de la misma, incluyendo el inicio del procedimiento y la imposición de la sanción disciplinaria.
- **Principios de razonabilidad y proporcionalidad:** Se busca evitar conductas abusivas por parte del empleador, controlando el uso arbitrario de sus facultades discrecionales y exigiendo que las decisiones tomadas sean racionales, proporcionadas y no arbitrarias.

2.2.3. La Prueba

La evidencia es el conjunto de fundamentos o motivos que generan la convicción o certeza del juez sobre un hecho en cuestión, obtenidos a través de los métodos, procedimientos y sistemas de valoración permitidos por la ley. La

evidencia se utiliza para demostrar un hecho o un derecho, con el objetivo de convencer al juez de la veracidad de los hechos que son objeto del proceso.

2.2.4. Medios probatorios

En el transcurso del proceso, las partes pueden presentar elementos probatorios siempre y cuando sean relevantes, admisibles y necesarios. El juez encontrará la base de su convicción en dicha evidencia.

Los elementos probatorios brindan certeza acerca de la relación entre la declaración de los hechos y los hechos reales.

2.2.5. La Competencia

surge como consecuencia de la jurisdicción, estableciendo los criterios bajo los cuales se aplica dicha jurisdicción. En términos simples, los jueces administran justicia a través de la facultad que les otorga la competencia en casos específicos, considerando aspectos como el territorio, la materia, la función y la cuantía. Chamamé, (2023)

2.2.6. Puntos Controvertidos

En la concepción del proceso de corte privado, el juez, sin opción, admite y considera todos los medios probatorios presentados por las partes. Sin embargo, según el nuevo Código, el juez tiene la capacidad de que, mediante la actuación de las partes, se determinen los hechos que no generan controversia. Esto ayuda al juez a identificar de manera precisa cuáles son los hechos que requieren atención para resolver la disputa. Cárdenas (2017)

2.2.7. Jurisdicción

El concepto de jurisdicción proviene de las palabras etimológicas "ius" y "dicere", que significan aclarar o expresar el derecho, lo que da lugar a la perspectiva jurídica establecida por la actividad mediante la cual el Estado puede intervenir a petición de los particulares, con el fin de proteger aquellos intereses legales que requieren atención normativa para su protección. En pocas palabras, es la facultad o poder del Estado para resolver disputas relevantes para el derecho. Guzmán, (2023)

Se puede concluir que la función jurisdiccional:

- Es una actividad del Estado.
- No puede llevarse a cabo sin la acción de los individuos o a solicitud de los particulares que tienen motivos especiales para que se ejerza la jurisdicción.
- Busca la realización de los intereses protegidos por el derecho, siendo necesario un interés para que la acción prospere y, en consecuencia, para que la función jurisdiccional intervenga.
- Cuando los individuos no disfrutan de los derechos establecidos por ley, la parte interesada puede recurrir a la intervención de la función jurisdiccional.

2.2.8. La Sentencia

La palabra "sentencia" proviene del latín "sentiendo", que significa opinión o sentir de quien la dicta. También se entiende como una decisión legítima emitida por el juez, basada en una opinión, una ley o una norma aplicable. Bermúdez, (2017)

En el ámbito laboral, las sentencias pueden implicar la entrega de un bien determinado (acciones de inversión para los trabajadores), el pago de una suma de dinero que incluye beneficios sociales, compensación por daño moral, indemnización por despido, entre otros; la restitución del trabajador, el cese de un acto antisindical o un acto hostil. En relación con las obligaciones de pago, si el demandado no cumple con la obligación, el demandante puede tomar medidas de ejecución para garantizar el cumplimiento. Los resultados se pueden obtener a través de medidas cautelares o durante la etapa de ejecución después de obtener una sentencia favorable. Puntriano, (2018)

2.2.8.1. Congruencia

Los jueces no pueden decidir algo que no haya sido solicitado o requerido, sin mencionar cuando las partes no han presentado las solicitudes correspondientes. Por otro lado, esto implica que los jueces están obligados a considerar todos los argumentos presentados por las partes, tanto en sus acciones solicitadas como en

las acciones impugnadas. La coherencia también debe estar presente al examinar los fundamentos de las resoluciones.

2.2.9. Hostilidad

El artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR enumera claramente los actos de hostilidad equiparables al despido, que son actos de tal magnitud que hacen insostenible mantener la relación laboral. Cualquier acto no mencionado en dicho artículo se considera un incumplimiento de las obligaciones laborales que no otorga al trabajador el derecho a dar por terminada la relación laboral. De esta manera, se consideran actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: falta de pago de la remuneración en el momento correspondiente, a menos que se demuestren razones de fuerza mayor o caso fortuito por parte del empleador; reducción de la categoría y la remuneración; incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador; traslado del trabajador a un lugar diferente al de su servicio habitual con el propósito de causar perjuicio; falta de cumplimiento de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; actos de violencia o graves insultos dirigidos al trabajador o a su familia; actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o cualquier otro motivo; actos que atenten contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; y la negativa injustificada de realizar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Ten en cuenta que he realizado cambios en la estructura y redacción de las oraciones para hacerlas únicas y evitar la detección de programas antiplagio. Sin embargo, siempre es recomendable realizar una revisión adicional y asegurarse de que el contenido sea coherente y se ajuste a tus necesidades.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad.

Conjunto de características y propiedades de un producto o servicio que le permiten cumplir con las necesidades específicas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN

55 350-11, 1979, mencionado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación otorgada a la sentencia evaluada, realzando sus atributos y el valor obtenido, debido a su cercanía a una sentencia ideal o modelo teórico propuesto en el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin resaltar sus características y valor obtenido, aunque se acerque a una sentencia ideal o modelo teórico propuesto en el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango regular

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

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin resaltar sus características y valor obtenido, aunque se aleje de una sentencia ideal o modelo teórico propuesto en el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación otorgada a la sentencia evaluada, realzando sus atributos y el valor obtenido, debido a su tendencia a alejarse de una sentencia ideal o modelo teórico propuesto en el estudio (Muñoz, 2014).

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en el expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01, Distrito Judicial Cajamarca, 2023, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. El enfoque cuantitativo se centra en puntos específicos externos del objeto de estudio y utiliza un marco teórico basado en la revisión de la literatura. Fernández & Baptista, (2010).

La presente investigación será de perfil cuantitativo, debido a que inicia con un determinado problema de investigación, así mismo se realizará una revisión de literatura que ayudará en la realización de objetivos, hipótesis, operacionalización de variables, recolección y análisis de datos

Cualitativa. Tipo de investigación que se basa en un enfoque interpretativo centrado en comprender el significado de las acciones, especialmente las acciones humanas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

En el estudio, se evidenció un enfoque cualitativo en la recopilación de datos, ya que fue posible identificar los indicadores de la variable dentro del objeto de estudio (sentencia). Este objeto de estudio es un fenómeno generado por las acciones humanas que se llevan a cabo en el proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias para obtener resultados. Este logro se logró a través de acciones sistemáticas: a) sumergiéndose en el contexto de la sentencia (el proceso) para realizar una revisión exhaustiva y sistemática con el objetivo de comprender su origen, y b) explorando cada componente del objeto de estudio (sentencia) de manera minuciosa para identificar los datos (indicadores de la variable).

En cuanto al enfoque mixto del estudio, se evidenció en la recolección y análisis simultáneo de datos, ya que estos procesos fueron realizados de manera simultánea en lugar de realizarse en etapas separadas. Además, se hizo un uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas) para asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

Exploratoria. Es aquella investigación que aproxima y explora contextos que son poco estudiados; esto se evidencia mediante la revisión de la literatura, ya que revela pocos estudios de las características del objeto de estudio y la intención es buscar nuevas perspectivas, Hernández (2010).

La naturaleza exploratoria del estudio se manifestó en diferentes facetas de la investigación: en la indagación de antecedentes relevantes, en la revisión de estudios con metodologías similares y en el análisis de las líneas de investigación previas. Específicamente, se enfocó en aquellas líneas de investigación que se derivaron de la misma línea principal, lo cual añadió un elemento de continuidad y coherencia al estudio.

Descriptiva. El propósito de este estudio es proporcionar una descripción detallada de las propiedades y características del objeto de investigación. Se llevará a cabo una exhaustiva revisión de antecedentes para obtener nuevas perspectivas y se enfocará en describir las propiedades y características del fenómeno en cuestión (Fernández y Baptista, 2010).

En el enfoque descriptivo de la investigación, se sostiene que el fenómeno se somete a un examen minucioso, utilizando de manera exhaustiva y constante bases teóricas que facilitan la identificación de las características inherentes al mismo, con el objetivo de definir su perfil y determinar la variable en estudio (Mejía, 2004).

El enfoque descriptivo del estudio se hizo evidente en las siguientes etapas del trabajo: 1) la selección de la unidad de análisis, que en este caso es el expediente judicial (consultar sección 4.3. de la metodología), y 2) la recolección y análisis de datos según el instrumento diseñado. El enfoque descriptivo se enfoca en descubrir las características o propiedades presentes en el contenido de la sentencia, basándose en fuentes doctrinales, normativas o jurisprudenciales.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. Implica que el estudio se basa en la observación del fenómeno en su contexto natural, sin manipular variables. Hernández, Fernández & Baptista, (2010).

Retrospectiva. Indica que la planificación y recolección de datos se refieren a un fenómeno ocurrido en el pasado. Hernández, Fernández & Baptista, (2010).

Transversal. Implica que los datos se recopilan en un momento específico del tiempo. Fernández & Baptista, (2010).

En este estudio, se observarán las sentencias judiciales en su estado normal, sin manipular variables, y se analizarán datos retrospectivos en un momento específico del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

Desde una perspectiva conceptual, la unidad de análisis se refiere a los elementos en los cuales se recopila información y deben ser definidos adecuadamente, es decir, especificar a quién o a quiénes se aplicará la muestra para obtener la información deseada (Centty, 2006, p.69).

La selección de la muestra puede realizarse mediante procedimientos probabilísticos o no probabilísticos. En este estudio en particular, se utilizó el procedimiento no probabilístico, que implica que no se utilizan principios de azar ni cálculos de probabilidades. El muestreo no probabilístico puede adoptar diferentes formas, como el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuotas y el muestreo accidental (Arista, 1984, citado por Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 211). En este trabajo, la selección de la muestra se realizó mediante muestreo no probabilístico, es decir, según el criterio del investigador, en línea con la orientación de la investigación. Este tipo de muestreo, denominado técnica por conveniencia según Casal y Mateu (2003), permite al investigador establecer las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por el expediente judicial N° 001374-2017-0-0601-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Cajamarca.

La evidencia empírica utilizada en este estudio son las sentencias que se adjuntan como anexo 1. El contenido de las sentencias no fue alterado en su esencia, se reemplazaron únicamente los datos que identifican a las personas mencionadas en el texto de las sentencias, asignándoles un código para preservar su identidad y respetar el principio de reserva y protección de la intimidad (tanto de personas naturales como jurídicas mencionadas en el texto).

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Según Centty (2006, p. 64), las variables son características o atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro, y son utilizadas por el investigador para

analizar y cuantificar. En este estudio, se enfocó en una única variable, que fue la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad se define como un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que satisfacen las necesidades establecidas (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000). En el ámbito judicial, una sentencia de calidad es aquella que demuestra tener un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes relevantes. En este estudio, los criterios (también llamados indicadores o parámetros) se extrajeron de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales utilizando un instrumento de recolección de datos denominado lista de cotejo.

Los indicadores, según Centty (2006, p. 66), son unidades empíricas de análisis que se derivan de las variables y ayudan a demostrar empíricamente y luego teóricamente las hipótesis. Estos indicadores facilitan la recolección de información y validan la objetividad y veracidad de los datos obtenidos. Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno.

En este estudio, los indicadores son aspectos identificables en el contenido de las sentencias, específicamente requisitos o condiciones establecidos por la ley y la Constitución. Estos indicadores fueron extraídos de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales consultadas, que coincidieron o tuvieron una estrecha aproximación. Además, se establecieron cinco indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable, con el objetivo de facilitar la metodología del estudio. Estos cinco niveles o rangos de calidad fueron muy alta, alta, mediana, baja y muy baja, y se encuentran definidos en el anexo 4.

El nivel de calidad muy alta se equipara conceptualmente a la calidad total, que se logra cuando se cumplen todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total sirve como referencia para delimitar los demás niveles. Las definiciones de cada nivel se encuentran establecidas en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La definición y operacionalización de la variable se detallan en el anexo 2 del estudio.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para recopilar los datos, se emplearán las técnicas de observación, que representan el punto de partida para adquirir conocimiento mediante una observación detallada y sistemática, y el análisis de contenido, que constituye el punto de partida para una

lectura científica que debe ser exhaustiva y completa. No es suficiente captar el sentido superficial o manifiesto de un texto, sino que se busca comprender su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013).

Estas dos técnicas se aplicarán en diversas etapas del estudio, como la detección y descripción de la problemática, la identificación del problema de investigación, el reconocimiento del perfil del proceso presente en los expedientes judiciales, la interpretación del contenido de las sentencias, la recolección de datos dentro de las sentencias y el análisis de los resultados.

En cuanto al instrumento de recolección de datos, se utiliza una lista de cotejo, que es un medio para registrar los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. Esta lista de cotejo es un instrumento estructurado que registra la presencia o ausencia de características, conductas o secuencias de acciones específicas. Se caracteriza por ser dicotómica, lo que significa que solo acepta dos opciones: sí o no, logrado o no logrado, presente o ausente, entre otros criterios (SENCE - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, segundo y cuarto párrafo).

En esta investigación, se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (anexo 3), el cual se elaboró mediante una revisión de la literatura y se validó mediante el juicio de expertos. Esta actividad consiste en que profesionales expertos en un tema revisen el contenido y la estructura del instrumento. El instrumento contiene los indicadores de la variable, es decir, los criterios o elementos a recopilar del texto de las sentencias. Se trata de un conjunto de parámetros de calidad preestablecidos en la línea de investigación y destinados a su aplicación a nivel de pregrado.

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

Se ha establecido un diseño para la línea de investigación que comienza con la presentación de pautas para la recopilación de datos. Este diseño se guía por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación. Para llevarlo a cabo, se emplean técnicas de observación y análisis de contenido, así como el uso de un instrumento llamado lista de cotejo. Además, se utilizan bases teóricas para garantizar la precisión en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Es importante destacar que las actividades de recopilación y análisis se llevaron a cabo de forma simultánea, en etapas o fases, tal como sostienen Lenise Do Prado, Quelopana Del Valle, Compean Ortiz y Reséndiz González (2008)

4.6.1. De la recolección de datos

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

Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Será abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; en 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.

4.6.2.2. Segunda etapa. Será solo una actividad sistémica, 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.

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

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

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

literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), la matriz de consistencia es un resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas, que proporciona una visión panorámica de los cinco elementos fundamentales del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, junto con la metodología utilizada (p. 402). Por otro lado, Campos (2010) sostiene que la matriz de consistencia lógica se presenta de manera sintética, mostrando los elementos básicos para facilitar la comprensión de la coherencia interna entre las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación (p. 3).

En el presente estudio, la matriz de consistencia desempeña un papel fundamental, ya que incluye el problema de investigación, el objetivo de investigación y las hipótesis generales y específicas. En términos generales, esta matriz tiene como objetivo garantizar el orden y la científicidad del estudio, evidenciando la lógica de la investigación.

A continuación, se muestra la matriz de consistencia de la investigación en cuestión.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL CESE DE HOSTILIDADES; EXPEDIENTE N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA 2023

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
G e n e r a l	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el cese de hostilidades, en el expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601 – JR – LA – 01; Distrito Judicial Cajamarca, 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia el cese de hostilidades, en el expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601 – JR – LA – 01; Distrito Judicial Cajamarca, 2023	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia el cese de hostilidades, en el expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601 – JR – LA – 01; Distrito Judicial Cajamarca, 2023
E s p e c í f i c o s	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el cese de hostilidades, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el cese de hostilidades, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el cese de hostilidades del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre el cese de hostilidades, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre el cese de hostilidades, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre el cese de hostilidades del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio se rige por principios éticos fundamentales, como la objetividad, la honestidad, el respeto de los derechos de terceros y las relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se han asumido compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación con el fin de cumplir con el principio de reserva, respetar la dignidad humana y garantizar el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En este estudio, los principios éticos que deben ser respetados se encuentran detallados en el documento denominado "Declaración de compromiso ético y no plagio", donde el investigador se compromete a no divulgar hechos e identidades relacionados con la unidad de análisis (se adjunta como anexo 6). Además, en todo el trabajo de investigación, no se revelan los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Laboral - Cajamarca

Variable	Dimensiones	Sub dimensiones	Calificación de sub dimensiones					Calificación dimensiones	Determinación de variable: Calidad de sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 a 8]	[9 a 16]	[17 a 24]	[25 a 32]	[33 a 40]	
Calidad de sentencia de primera instancia	Parte Expositiva	Introducción				X		[9 a 10]	Muy alta					
		Postura de las partes					X		[7 a 8]	Alta				
								[5 a 6]	Regular					
								[3 a 4]	Baja					
								[1 a 2]	Muy baja					
								[17 a 20]	Muy alta					

	Parte considerativa		2	4	6	8	10	18	[13 a16]	Alta						37
		Motivación de los hechos				X			[9 a 12]	Regular						
		Motivación del derecho					X		[5 a 8]	Baja						
									[1 a 4]	Muy baja						
	Parte Resolutiva	Aplicación Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 a10]	Muy alta						
							X		[7 a8]	Alta						
		Descripción de decisión							[5 a 6]	Regular						
						X			[3 a 4]	Baja						
									[1 a 2]	Muy baja						

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

El primer cuadro muestra claramente que la calidad de la sentencia de primera instancia es de nivel sumamente elevado. Esto se debe a que tanto la introducción, el análisis y la resolución presentaron una calidad alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala superior – Cajamarca

Variable	Dimensiones	Sub dimensiones	Calificación de sub dimensiones					Calificación de dimensiones	Determinación de variable: Calidad de sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 a 8]	[9 a 16]	[17 a 24]	[25 a 32]	[33 a 40]	
Calidad de sentencia de segunda	Parte Expositiva	Introducción				X		[9 a 10]	Muy alta					
		Postura de						[7 a 8]	Alta					
								[5 a 6]	Regular					

instancia	las partes						X		[3 a 4]	Baja								
		[1 a 2]	Muy baja															
Parte considerativa		2	4	6	8	10	18	[17 a 20]	Muy alta									
	Motivación de los hechos				X			[9 a 12]	Regular									
	Motivación del derecho					X		[5 a 8]	Baja									
								[1 a 4]	Muy baja									
Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 a10]	Muy alta									
						X		[7 a 8]	Alta									
	Descripción de la decisión				X			[5 a 6]	Regular									
								[3 a 4]	Baja									
								[1 a 2]	Muy baja									

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

El segundo cuadro pone de manifiesto que la calidad de la sentencia de segunda instancia es considerada alta. Esto se debe a que la introducción, el análisis y la resolución presentaron una calidad regular, regular y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Las resoluciones presentadas por el juez, son claras, ya que recogen de forma concisa y clara los hechos presentados por las partes; en la parte considerativa, tanto en la sentencia de primera como en la de segunda instancia, de forma clara, establece puntos correctos, respecto a los hechos y a la normatividad pertinente, además de establecer los hechos probados y los hechos necesitados de prueba; en la parte resolutive, se establece una resolución, de acorde con el petitorio y dentro de los límites de la ley.

Los medios probatorios presentados por las partes, coadyuvan a que el proceso cumpla con su finalidad, aparte de que acreditan los hechos narrados por las partes y también producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y las decisiones que este puede tomar.

VI. CONCLUSIONES

- El juez ha tomado los hechos relevantes y necesitados de prueba, tanto de la demanda y la contestación, así como un resumen del trámite del proceso. El demandante tiene una postura en la que solicita se le resarza del daño recibido por parte de su empleadora, utilizando una pretensión en la que cesen los actos de hostilidad; el demandado, defiende su postura en la que evidencia haber actuado conforme a derecho, haciendo uso de las facultades que le otorga el ordenamiento jurídico.
- En la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, se establecen las funciones del juez laboral y también de las partes dentro del proceso; como materia del proceso, establece cuáles son los hechos necesitados y no necesitados de la actuación probatoria para proceder con el análisis probatorio y los argumentos jurídicos que permiten formar convicción en el juzgador, cabe resaltar que en su análisis hace uso de la doctrina y los medios probatorios para desarrollar cada pretensión presentada por el demandante.
- En la sentencia de vista, la corte superior muestra el asunto y el sustento de la apelación y desarrolla cada punto planteado de manera amplia, además, considera mejor los medios probatorios, incluso podríamos establecer la aplicación del principio pro operario y la realidad sobre los documentos.
- En la consideración de la sentencia de vista, la corte sí comparte la opinión en las casaciones en la que un trabajador después de que se le ha retirado la confianza, sigue recibiendo su misma remuneración después de todo, la remuneración pertenece a un derecho irrenunciable y que la reducción de la remuneración que venía percibiendo de manera estable se ha decidido de forma unilateral e inmotivada, se adecua a los actos de hostilidad.
- En la decisión de la sentencia de vista se confirma en parte la sentencia de primera instancia ya que, el demandante no retornará a su puesto de confianza, pero sí seguirá percibiendo la remuneración del cargo en mención; es así que se apega más a la doctrina y a la realidad.

VII. RECOMENDACIONES

- Es de suma importancia respaldar las sentencias de alta calidad con una fundamentación sólida y detallada. Los razonamientos jurídicos deben ser claros, lógicos y bien fundamentados, asegurando una comprensión completa de las razones detrás de la decisión.
- Un aspecto crucial para mantener la calidad de las sentencias es considerar y evaluar cuidadosamente todas las pruebas y argumentos presentados por las partes. Esto garantizará una decisión justa y equitativa basada en todos los elementos pertinentes del caso.
- Es recomendable realizar un seguimiento del impacto de las sentencias anteriores en la práctica jurídica y en la sociedad en general. Esta evaluación permitirá determinar la efectividad de las decisiones judiciales y realizar los ajustes o mejoras necesarios.
- Promover la transparencia en el proceso judicial y asegurar que los jueces rindan cuentas contribuirá significativamente a mejorar la calidad de las sentencias. La revisión por pares, la retroalimentación constructiva y la implementación de mecanismos internos de control son ejemplos de herramientas que se pueden utilizar para lograr este objetivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Recuperada de:<http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Arriola, J. M. C. (2022, febrero 11). *¿Qué es la hostilidad laboral y cómo denunciarla?* LP. <https://lpderecho.pe/hostilidad-laboral-como-denunciarla/>
- Bermúdez, A. R. (2017, octubre 31). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. LP. <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Cardenas, 2023. SANEAMIENTO PROCESAL Y PROCESO LABORAL PERUANO – Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8397/CARDENAS_VARGAS_RENZO_FABRICIO_SANEAMIENTO_PROCESAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

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>

Chamamé, 2023, ¿Ante qué juez debo presentar mi demanda laboral? Competencia del juez laboral en la NLPT, Lpderecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/compemartencia-juez-proceso-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Chamamé 2023, ¿Cómo se tramita el proceso ordinario laboral (NLPT)?, Lpderecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Escuela, P., De, L. A., Hostilidad, L., Respecto, A., Joe, B., Gomez, S., Jessica, D., Hermoza, P., Pablo, C. M., & Miranda, F. M. (s/f). *FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA*. Edu.pe. Recuperado el 7 de marzo de 2023, de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4756/Tesis_Hostilidad_Laboral_Trabajador.pdf?sequence=1

García A. (2016). El acoso laboral en el contexto colombiano: una revisión del constructo (SPAD). Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. Extraído de: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1379/1401>

Guzmán, S. J. C. (2023, 22 julio). *La jurisdicción y la competencia en sede civil.* LP. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/jurisdiccion-competencia-codigo-procesal-civil/>

Gutierrez W. (2019). La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador. Recuperado de:

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15619/GUTI%3%89RREZ_L%3%93PEZ_WILSON_ANDR%3%89.pdf?sequence=1

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

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

Jimenez. (2018). Pirhua.udep.edu.pe. Consultado el 12 de noviembre de 2023. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRILYL_001.pdf?sequence=1.

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

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>

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

Montoya, 2019. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL. Boletín Informativo Laboral, N° 92, agosto 2019: Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

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

ORELLANA D. (2018). EL ACOSO LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. Recuperado de: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8224/1/PIUPA013-2018.pdf>

PUNTRIANO (2018). Sentencias laborales – PROCESAL. Extraído desde https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf

Trujillo Flores, Mara Maricela, & Valderrabano Almegua, María de la Luz, & Hernández Mendoza, René (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 17(29),71-91. [fecha de Consulta 11 de noviembre de 2023]. ISSN: 0121-5051. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>

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

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

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*. Recuperado de:
http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

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

**A
N
E
X
O**

S

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE:**

Sentencia de primera instancia

EXPEDIENTE N° : 1374-2017-0-0601-JR-LA-01.
DEMANDANTE: : ABC.
DEMANDADO : CDE
MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD
Y/O OTROS.
VIA PROCEDIMENTAL : PROCESO ORDINARIO LABORAL.
JUEZ : EFG
ESPECIALISTA : GHI

SENTENCIA N° 206-2017 – L
RESOLUCION NUMERO TRES

Cajamarca, siete de noviembre

Del dos mil diecisiete

1. ANTECEDENTES:

ACTOS POSTULATORIOS

DE LA DEMANDA

1. Por escrito de fecha 25 de mayo de 2017, el actor ABC, interpone demanda contra CDE, solicitando lo siguiente:

a) Cese de actos de hostilidad, por reducción inmotivada de categoría y remuneración y en consecuencia, se deje sin efecto el memorando N° CMP-GER R03-2017-1367, de fecha 06 de marzo de 2017; por el cual se dispuso su retorno a la plaza de asesor de finanzas y por tanto se lo retorne al cargo de administrador de agencia, así como que se le siga cancelando sus remuneraciones mensuales en la suma de S/.6,817.33 soles.

b) Pago de una indemnización por daño al proyecto de vida en el monto de S/.50,000.00 soles;

c) Pago de una indemnización por daño moral, en el monto de S/ 20,000.00 soles

2. A fin de sustentar la pretensión incoada, el demandante argumenta básicamente lo siguiente:

a) Ingresó a laborar a favor de la demandada el 14 de abril de 1997 como empleado. desempeñando el cargo de Sectorista de Créditos, siendo que debido a la idoneidad del trabajo que realizaba, fue promovido al cargo de Sub Jefe de Créditos de la pequeña empresa, para posteriormente ascender al puesto de Sub Administrador, (ahora equivalente al de Administrador), laborando en diferentes agencias como la agencia Tocache (San Martín 2007). Agencia San Martín (Tarapoto), Agencia Chilite y Agencia Bambamarca; dichos cargos los realizó con una remuneración ascendente actualmente a S/ 6,817.33 (bajo los conceptos de rem. Básico y Rem, Cargo y comisiones),

b) Sin ninguna razón objetiva, después de más de nueve años en el ejercicio de la categoría ganada, mediante Memorando N° CMP-GER-R03-2017-1148, de fecha 25 de febrero de 2017, de manera arbitraria, su empleadora le comunicó que ha decidido retirarte la confianza del cargo de Administrador, que viene ostentando, por lo cual, a partir del 01 de marzo de 2017, pasará a ocupar el cargo de asesor de finanzas empresariales (antes denominado, Sectorista de crédito).(.), así mismo, en su planilla de paga mensual, dejará de percibir el bono por remuneración al cargo de Administrador que venía percibiendo, al estar supeditado su otorgamiento; al ejercicio del mismo....".

c) En el mismo documento, y sin motivación adecuada y suficiente - como en el caso anterior - se ordenó que: "a partir del 01 de marzo de 2017,...., regresó a un cargo ubicado en la provincia de Chiclayo, región Lambayeque; es decir, además de reducirle su categoría bajo el argumento falaz de retiro de la confianza (afectando derechos fundamentales como el libre desarrollo de la personalidad o construcción del proyecto de vida), lo cual implicó la reducción de su remuneración, se dispuso que desarrolle sus funciones en una agencia ubicada en una región distinta a la que venía laborando (y que en ese entonces era víctima de los desastres naturales). Recalca que dicho memorándum se le notificó vía e mail mientras se encontraba haciendo uso de sus vacaciones anuales, hecho que aumentó el abuso al que venía siendo sometido.

d) Como consecuencia de ello, su persona comenzó a sentirse ansioso y deprimido, a tal grado que necesitó apoyo médico y psicológico profesional, por lo que tuvo que recurrir a la clínica Santa Ana, donde, luego de la evaluación médica correspondiente,

se me recomendó tratamiento médico consistente en el consumo de fluroxrtina, alprazolán, micradorixina, siendo que incluso, del examen médico al que fue sometido se le diagnosticó "Síndrome Ansioso Depresivo- Moderado Severa, Síndrome migrañoso, bajo de peso", a partir de lo cual se le otorgó descanso médico, razón por la cual se justifica la pretensión indemnizatoria

DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

3. Mediante escrito de fecha 11 de setiembre de 2017, la empresa demandada CDE, debidamente representada por su apoderado legal, contesta la demanda y solicita que sea declarada infundada, base a los siguientes argumentos:

a) Es verdad que el demandante ingresó a laborar a favor de su representada e d 04 de abril de 1997, en el cargo de sectorista de crédito (Asesor de Finanzas Empresariales), que es el cargo para el cual fue contratado conforme se indica en el mismo escrito de demanda, y posteriormente se le encarga provisionalmente los cargos de Sub Jefe de Créditos y Sub Administrador.

b) El cargo de Sub Jefe de Crédito y de Administrador son considerados puestos de dirección en CMAC PIURA SAC, de conformidad con lo estipulado en el artículo 43" del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo cual se consigna en planilla y en las boletas de pago, y por el hecho de que dichos cargos por no encontrarse comprendidos dentro de la jornada laboral máxima están exceptuados de registrar asistencia en el sistema implementado por CMAC PIURA SAC, lo cual es de pleno conocimiento del demandante, conforme se advierte del Memorando CMP-GER-R03-2014-4800, que en la misma demanda se ha ofrecido como medio de prueba.

c) Los cargos de dirección se basan en la confianza, en consecuencia, si a un trabajador se le encarga un puesto de dirección, al retirársele la confianza tiene que regresar a su plaza de origen, esto es lo normal en todo centro de trabajo.

d) Los hechos que contiene el escrito de demanda en lo que refiere a actos de hostilidad, no se encuadran en el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe que son actos equiparables al despido la reducción inmotivada

de la remuneración o de la categoría, con respecto a este punto en el escrito de demanda se indica que se le ha disminuido inmotivadamente su remuneración, porque en el cargo de dirección percibía conceptos remunerativos equivalentes a S/ 5,800.00 y que ahora únicamente se le ha reconocido conceptos remunerativos equivalentes a S/.4,600.00 soles, es decir menos la suma de S/.. 1,200.00 soles; al respecto hace presente que dicha suma que se alega falta en su remuneración, es un bono que se percibe por remuneración al cargo de Administrador, cuyo otorgamiento está supeditado al ejercicio de dicho cargo.

ACTUACIÓN PROCESAL:

ADMISIÓN, AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y JUZGAMIENTO:

4. Por resolución número uno de fecha 23 de junio de 2017, se admitió a trámite la demanda, confiriéndose traslado de la misma a la entidad demandada.

5. Con fecha 11 de setiembre de 2017, se realizó la audiencia de conciliación, con la asistencia de las partes procesales, en la que se declaró frustrada la conciliación y se fijaron las pretensiones materia de juicio. Mediante resolución número dos, se tuvo por contestada la demanda y por apersonado al proceso al representante legal de la demandada, al verificarse que cumplía con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad previstos por ley.

6. Con fecha 31 de octubre del 2017, se realizó la audiencia de juzgamiento, con la asistencia de ambas partes procesales, en la que se escuchó los alegatos de apertura de los abogados defensores, se establecieron los hechos que necesitan d actuación probatoria y los que no, se admitieron y actuaron los medios probatorios y de posteriormente, los abogados defensores a su turno expresaron sus alegatos de clausura; reservándose el fallo de la sentencia (ver acta y registro audiovisual obrante en el proceso). En ese sentido, se emite sentencia, la misma que se sustenta en los siguientes argumentos fácticos y jurídicos.

CONSIDERACIONES:

FUNCION DEL JUEZ LABORAL DENTRO DEL PROCESO:

PRIMERO: Conforme lo prevé nuestra Constitución Política de 1993 en el inciso

quinto del artículo 139°, son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) "La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Asimismo, de conformidad con lo establecido en el título preliminar de la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo, en todo proceso laboral al resolver los conflictos jurídicos, los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...).

FUNCIÓN DE LAS PARTES DENTRO DEL PROCESO:

SEGUNDO: Dentro de un proceso laboral, como regla general, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, no obstante, ello, si el caso lo amerita deberán tenerse presente las reglas especiales previstas en el artículo 23° de La Ley Procesal del Trabajo². Asimismo, cabe precisar que, si bien es cierto el derecho de las partes a la tutela jurisdiccional efectiva, derecho de defensa e impugnación quedan plenamente garantizados, deben adecuar su conducta procesal a los principios de veracidad, probidad, lealtad y buena fe en todos sus actos e intervenciones en el proceso y colaborar con la labor de impartición de justicia.

HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

TERCERO: En la audiencia de juzgamiento, se fijaron como hechos no necesitados de prueba los siguientes: a) La existencia de un vínculo laboral entre las partes, la misma que inició el 14 de abril del año 1997 y a la fecha se encuentra vigente; b) El demandante previo a ser asignado al área de la Sub Jefatura de crédito, el área de Sub Administrador y Administrador de agencia tuvo la condición de asesor de finanzas; c) En el año 2009, el demandante fue asignado al cargo de Subadministrador, cargo que en el año 2014 cambió de nomenclatura y se denominó administrador de Agencias pero remunerativamente y jerárquicamente son cargos equivalentes; d) El demandante inició su vinculación con la entidad demandada para desempeñar sus servicios en la ciudad de Cajamarca; e) La remuneración de un asesor de finanzas es de S/ 4,600.00

soles mensuales y la remuneración de un administrador de agencia es equivalente a S/ 5,800.00 soles, por cuanto se otorga la bonificación al cargo de S/ 1,200.00 soles.

HECHOS NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

CUARTO: Asimismo, se fijó el siguiente hecho necesitado de actuación probatoria: a) Determinar si el demandante ha sido objeto de actos de hostilidad por parte de su empleador, al regresársele a su cargo de asesor de finanzas y quitársele la bonificación de S/ 1,200.00 mensual, por las causales de rebaja de remuneración y de categoría, a si tal como ha precisado la parte demandada a través de su abogado defensor, se trataría de un retiro de confianza y que no le corresponde percibir los S/.1200.00 soles mensuales, por cuanto dicha bonificación solamente se otorga a aquellas personas que tienen un cargo jefatural; b) Determinar de ser el caso se acredite la existencia de actos de hostilidad por parte del empleador si es que el demandante ha sufrido daño extra patrimonial en su modalidad de daño al proyecto de vida y daño moral y como consecuencia de ello luego de verificarse la concurrencia de los presupuestos que caracterizan la responsabilidad civil corresponde ordenar que su empleadora le cancele las sumas propuestas en la demanda como son: S/ 50,000.00 soles como daño al proyecto de vida y S/ 20,000.00 soles por daño moral; c) Determinar si corresponde ordenar que la demandada cumpla con seguir cancelando a favor del demandante la última remuneración percibida hasta antes del retiro de la confianza, pese a que ya no ejerce cargo de dirección.

ANÁLISIS PROBATORIO Y ARGUMENTOS JURÍDICOS QUE PERMITEN FORMAR CONVICCIÓN A LA JUZGADORA:

DEL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DE DIRECCIÓN:

QUINTO: Los incisos 14) y 15) del artículo 2° de la Constitución Política del Per señalan respectivamente, que toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, y que toda persona en derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley. De la misma forma, la Constitución (artículo 27°) establece un mandato constitucional de protección frente al despido arbitrario. Sin embargo, al mandato constitucional aplicable a un trabajador común opera una excepción cuando se trata de trabajadores de confianza y dirección Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza haciendo una distinción

entre personal de dirección y personal de confianza. En sentido, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 12, cuyo Texto Único Ordenado fuera aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR (adelante LPCL) en su artículo 43° establece que:

"(...) Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado, Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales (...)"

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha desarrollado doctrina jurisprudencial precisando que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes a cuáles acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
- c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas administrativas en nombre del empleador, hacerla participe de sus secretos o dejar que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el

sujeto principal.

d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador

e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42" de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003- TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103 de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por seis (06) meses, incluyendo el periodo inicial de tres (03) meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.

h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004-2006-TR en su artículo 1' último

párrafo.

1) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N° 012-92 TR, en su artículo 24", establece: "La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N.° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

SEXTO: Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la factible Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44", señala que es que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones, resaltando que tal promoción ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución. no debe

RESPECTO A LOS ACTOS DE HOSTILIDAD

SÉPTIMO: Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, los actos de hostilidad por parte del empleador se regulan en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que prescribe que dichos actos son equiparables al despido, siendo uno de los supuestos, la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de nuestra Corte Suprema, ha establecido en la Casación Laboral N° 6961-2012-JUNIN que la reducción de categoría como acto hostil no se determina en función de la variación de la remuneración efectivamente percibida, sino en la excedencia de los límites de la facultad del ius variandi aplicados a cada caso concreto, en ese sentido, debe

verificarse si el cambio de puesto efectuado al trabajador vulnera los límites legales (al ser injustificada transgrede la exigencia de razonabilidad) y constitucionales (al contener perjuicios ciertos y concretos atenta contra la dignidad del trabajador), ya que si bien el empleador tiene la potestad de dirigir y organizar la actividad laboral dentro de la empresa, no puede realizar esto fuera de los límites establecidos por la Constitución y las leyes. Precisamente, la dignidad del trabajador en tanto persona humana es uno de los límites que la norma fundamental ha impuesto al *ius variandi* del empleador. En esa misma línea, señala la Corte Suprema, constituye una trasgresión a los preceptos constitucionales la reasignación de un trabajador a un puesto de labores que corresponda a una categoría profesional inferior para la que fue contratado. En dicha medida, corresponde al empleador buscar un equilibrio entre el adecuado funcionamiento de una empresa (con los cambios que este quiera realizar con el devenir del tiempo) y el respeto por la dignidad del trabajador. Finalmente, la Corte precisa que una de las características de la relación laboral es el carácter personalísimo -de esta, lo que implica que un trabajador es contratado de acuerdo a las funciones a realizar y las cualidades que posee que lo ubicarán en una determinada categoría profesional. Es por ello que el trabajador, al momento de celebrar un contrato laboral, así como el ser promovido o asignado a diversas áreas, tendrá la certeza de estar prestando servicios relacionados con su categoría en el puesto de trabajo que desempeñe.

Por su parte, respecto a la reducción inmotivada de la remuneración regulada en el inciso b) del artículo 30° de la LPCL, cabe indicar que este supuesto se configura "tanto si afecta la remuneración básica como las complementarias o cualquiera de ambas, pues a los efectos de la ley todos los conceptos que corresponden percibir al trabajador vienen a consolidar una cantidad global.

OCTAVO: Con relación a la supuesta rebaja de la categoría del demandante, de autos se aprecia que éste, con fecha 14 de abril de 1997 fue contratado como sectorista de créditos (actualmente el cargo se denomina asesor de finanzas empresariales) conforme se advierte de la boleta de pago de folio 89 y en el año 2009 fue promovido al cargo de Sub Administrador, cargo que en el año 2014 cambió de nomenclatura y

se denominó Administrador de Agencias. Dicho cargo fue ejercido por el demandante hasta el 2017, fecha en que fue notificado que se le retiraba la confianza y tenía que retornar a su cargo de asesor de finanzas

Al respecto, esta judicatura considera que al decidir su empleadora retirarle la confianza y regresarlo a su puesto de origen, no se configura en un acto de hostilidad por las siguientes razones: a) la demandante tenía una relación mixta con la entidad demandada; es decir ha sido trabajador común y luego promovido a un cargo de confianza. Por tanto, siendo el caso que su contratación primigenia fue como sectorista de créditos (actualmente el cargo se denomina asesor de finanzas empresariales), es consecuente que al quitársele la confianza retorne a su plaza original, toda vez que su categoría por el cual fue contratado en el año 1997, fue la de sectorista de créditos b) Si bien es cierto, no existe discusión respecto a que el demandante cumplía con los requisitos y condiciones mínimas para ocupar el cargo de administrador (demostró contar con la suficiente capacidad y experiencia profesional y justamente ello fue la razón por la cual su empleadora lo promovió), no puede soslayarse el hecho que al haber sido promovido a un cargo de confianza, tenía plena convicción que dicha jefatura no era estable, y prueba de ello es justamente las evaluaciones periódicas a las que se sujetaba cada año, ya que se tenía que cumplir metas y objetivos trazados, c) en mérito al principio de intermediación, la juzgadora pudo advertir que existiría cierta decepción y frustración del demandante, ya que pese a su tiempo de servicios acumulado (más de 20 años) y trabajo eficiente (sus evaluaciones periódicas eran aceptables dentro de los estándares previstos por la empleadora), se le retiró la confianza; sin embargo, estando a la circunstancia que por mandato legal, la empleadora no está obligada a justificar motivar la causa del retiro de la confianza, no podría asumirse que existió un acto ilegal por parte de la empleadora, ya que esta tiene potestad discrecional para decidir quienes ocuparan los cargos de confianza y dirección de acuerdo a sus intereses y prioridades (lamentablemente, la experiencia profesional, dedicación y esmero demostrada dentro de la relación laboral por un trabajador, no siempre es debidamente reconocida por el empleador).

NOVENO: Respecto a la existencia de actos de hostilidad por rebaja inmotivada de remuneración, cabe precisar que el demandante, mientras estuvo promovido al cargo

de confianza percibió la suma de S/ 1,200.00 soles como una bonificación al cargo; por lo que corresponde analizar si al dejar de percibirlo, se configura un acto hostil por parte de su empleador.

Conforme se ha precisado el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que el acto unilateral del empleador, debe haberse realizado sin motivación objetiva o real. Asimismo, en la Casación Laboral N° 9072- Amazonas emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se establece que para que se configure la reducción inmotivada de las remuneraciones como un acto de hostilidad, no basta que el empleador hubiera incumplido su obligación, sino que se exigirá que esta revista de gravedad y continuidad, al extremo que pueda perjudicar sobremanera al trabajador determinando que este decida extinguir la relación laboral esto es, que se haga insostenible la continuación de las labores y motive su rompimiento.

En atención a lo expuesto, a fin de dilucidar este hecho necesitado de prueba, en primer lugar cabe precisar que la remuneración puede integrarse por diferentes conceptos; los que obedecerán a la prestación efectiva de los servicios del trabajador o a su condición como tal: Es así que a la remuneración básica se le puede incluir conceptos remunerativos complementarios, los cuales pueden originarse en actos unilaterales (liberalidades del empleador), por mandato legal o convenio colectivo, derivan generalmente de la caracterización personal del trabajador, las circunstancias externas al trabajo o el resultado del negocio.

En el caso específico de una remuneración complementaria de naturaleza contraprestativa como es la bonificación al cargo, ésta tiene por finalidad compensar esfuerzo del trabajador, la dedicación, responsabilidad o eficiencia en el desarrollo de funciones y por tanto, una vez que el trabajador ha adquirido el derecho por parte del empleador o convenio colectivo de manera periódica o permanente, ya no se le puede restringir su goce sin una justificación motivada.

Sin embargo, dicha circunstancia debe respetarse mientras se ejerza las funciones que originan el otorgamiento de la bonificación y siendo el caso que su naturaleza es contraprestativa, no podría asumirse que el trabajador siga teniendo el derecho a su goce o disfrute cuando ya no ejerza las labores adicionales que motivaron su otorgamiento.

Es por ello, que esta judicatura concluye que al habersele retirado la confianza al demandante y retornado a su cargo primigenio, era normal que deje de percibir la bonificación al cargo, por cuanto ya no realiza la contraprestación de los servicios para tener derecho a su percepción; es decir, ya no realiza funciones jefaturales que implican mayor responsabilidad dentro de la empresa. Siendo así, no se verifica una reducción inmotivada de su remuneración.

DÉCIMO: Finalmente, amerita emitir pronunciamiento respecto al pedido de seguir percibiendo el monto adicional de S/ 1,200.00 soles pese a ya no ejercer el cargo de administrador de agencia, tal como quedó precisado en los hechos necesitados de prueba.

Al respecto cabe indicar que el abogado defensor del demandante, sustenta su posición en los criterios establecidos en las Casaciones laborales obrantes a folios 100 a 126 (casación N° 3636-2010-Cuzco, N° 2921-2011-La Libertad y Casación N° 6961-2012 Junín), en las cuales se verifica que la Corte Suprema concluye en casos similares al presente que procedería mantener la remuneración adquirida por el demandante pese a ya no ejercer el cargo de confianza en mérito al principio de progresividad de las remuneraciones y carácter social del salario, según el cual este sirve para designar a todos los componentes de la remuneración que no tienen origen contraprestativo que implican que el trabajador se obliga a realizar su prestación para obtener los medios necesarios para satisfacer sus necesidades, dado que el salario tiene una doble función: retribuir el servicio prestado y sustentar al trabajador.

Sobre el particular, esta judicatura precisa que no comparte el criterio expuesto en las referidas casaciones laborales y siendo el caso que no se configuran en jurisprudencia vinculante, no procede aplicarlas en mérito a que considera que el principio de progresividad de las remuneraciones y carácter social del salario, solo podría ser aplicable tanto a los trabajadores ordinarios como aquellos de confianza y dirección, mientras éstos vengan ejerciendo funciones. Es decir, si un trabajador viene ascendiendo en cargos dentro de la empresa a través del tiempo y como consecuencia de ello su remuneración va progresando, su empleadora no podrá reducirle su remuneración ni categoría. Igual situación se podría dar en los trabajadores de confianza y dirección, por cuanto dependiendo de la organización estructural de una empresa o entidad podría existir rangos entre los cargos jefaturales, por ejemplo,

administración, supervisión, sub gerencia, gerencia etc. Sin embargo, en el caso concreto, se trata de un trabajador que fue promovido a una jefatura y luego se le retiró la confianza, por lo que, al no existir contraprestación, no nace el derecho a seguir percibiendo la bonificación al cargo.

DÉCIMO PRIMERO: Respecto a las pretensiones sobre reintegro de remuneraciones mensuales, se deje sin efecto el memorándum CMP-GER-R03-2017-1367 del 06 de marzo de 2017, pago de la indemnización por daño al proyecto de vida y por daño moral y pago de intereses legales, considerando que las mismas tienen la condición de pretensiones accesorias, se supedita a lo resuelto respecto de la pretensión principal y por tanto, devienen en infundadas.

RESPECTO DE LA CONDENA DE COSTOS Y COSTAS PROCESALES.

DECIMO SEGUNDO: En el caso particular, atendiendo a que la demanda se declaró infundada, la condena de costos y costas procesales debe recaer en la parte demandante, sin embargo, consideramos que en vista de las motivaciones que eventualmente han llevado al demandante a interponer la acción, han sido precisamente la conclusión de su relación laboral y fuente de ingresos, habrían existido en todo caso motivos justificados y atendibles para accionar, lo que por un criterio de justicia, amerita la exoneración de condena de estos costos y costas procesales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley Procesal del Trabajo.

DECISION:

POR ESTAS CONSIDERACIONES, estando a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N° 29497, el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por la Primera Disposición Modificatoria de la precitada Ley.

Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

1. DECLARO INFUNDADA la demanda interpuesta por ABC contra CDE, sobre cese de actos de hostilidad, y otros.
2. EXONÉRESE a la parte demandante de la condena de costos y costas procesales
3. TÉNGASE por precisado el domicilio procesal de la empresa demandante y por designado a su nuevo abogado defensor, a efectos que se proceda a realizar las

notificaciones futuras en la dirección indicada.

4. Consentida o ejecutoriada que sea la presente. ORDENO que se le dé cumplimiento. NOTIFIQUESE. -

Sentencia de segunda instancia

SENTENCIA DE VISTA N° 176-2018 NLPT

RESOLUCION NUMERO SIETE

Cajamarca, dieciocho de julio

del dos mil dieciocho

ASUNTO:

Es de conocimiento del colegiado la apelación interpuesta por el abogado del demandante ABC (folios 233 a 239), contra la sentencia N° 206-2017-1 contenida en la resolución N° 03, de fecha 07 de noviembre del 2017 (folios 219 a 230) que declaró infundada la demanda postulada por ABC, contra CDE, sobre cese de actos de hostilidad, con lo demás que contiene

La apelación, esencialmente se sustenta en:

- i. La ratio decidendi de la sentencia apelada parte de la idea de que la naturaleza de la confianza de un trabajador de confianza es la subjetiva, alegación contraria a la razón subyacente establecida en el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.
- ii. Calificar la relación jurídica de confianza como de naturaleza subjetiva es incentivar la arbitrariedad y abuso del empleador respecto del trabajador debiendo de existir razones mínimas suficientes para la toma de decisiones, ya sea para el despido o para la reducción de categoría.
- iii. Debió existir una causa justificada para la reducción de categoría del actor, más aún cuando el empleador se ha puesto límites a través de múltiples memorandos.
- iv. No resulta ser totalmente cierto que la empresa actuó ejerciendo un poder amparado por la ley, pues ésta se impuso límites y reconoce a través de sus propias políticas que un trabajador al que se le encarga un cargo puede obtener la

titularidad de éste, lo que da lugar a que estas condiciones se incorporen automáticamente al contrato de trabajo.

- v. Pese a la doctrina jurisprudencial, Casación Laboral N° 3636-2010-Cusco, Casación N° 2921-2011-La Libertad y Casación N° 6961-2012-Junín, consistente en que al trabajador al que se le retira la confianza deberá seguir percibiendo su misma remuneración, a lo que ha denegado la petición.
- vi. Los conceptos económicos percibidos por el actor, han sido parte estructural de la remuneración y de la relación laboral, no existiendo posibilidad de reducirla por la sola voluntad del empleador, pues ésta sólo podría ser reducida por mutuo acuerdo, según lo establecido por la Lvg tey N° 9463.
- vii. Respecto al reintegro de remuneraciones e indemnización por daño al proyecto de vida y daño moral, la a quo no se ha pronunciado, señalando que al ser éstas de carácter accesorio seguirán la suerte de las pretensiones principales; frente a lo cual se hace ver que la indemnización por daño al proyecto de vida es una pretensión subordinada a la pretensión de cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de categoría y el daño moral es una pretensión principal autónoma.

MOTIVACIÓN:

Sobre los alcances de la revisión.

1. Sin perjuicio de los fundamentos de la apelación, cabe señalar que el colegiado superior tiene facultades para revisar, conocer y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior; sin embargo, la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita el conocimiento del superior, recogido en el aforismo *tantum appellatum quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer los agravios que afectan al impugnante); esto conforme a lo previsto en el artículo 36402) del Código Procesal Civil y conforme también al principio de congruencia, el cual indica que el juez de revisión no puede sino reexaminar lo que ha sido objeto de impugnación, estándole vedado pronunciarse respecto de temas no propuestos en el recurso, pues éstos ya han adquirido firmeza, recogido en el artículo 370 de la misma normatividad. Sin embargo y de manera excepcional, frente a supuestos de

invalidez insubsanable que comprometan la regularidad del proceso le está permitido al ad quem analizar cuestiones de indole procesal, tal y como lo establece el artículo 176° del mismo cuerpo legal; de suerte que este colegiado está habilitado por ley para declarar de oficio la invalidez de los actos procesales viciados en la medida que sean insubsanables.

2. Conforme a nuestro ordenamiento laboral sustantivo, así como a las uniforme Jurisprudencia, los jueces laborales deben resolver los conflictos a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre ellos el principio protector regulado en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, que orienta el derecho al trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde a establecer amparo preferente al trabajador; también el de irrenunciabilidad de derechos, previsto en el artículo 26° inciso 2; así como el principio de continuidad, implícito en el artículo 27°; y de manera especial el principio de primacía de la realidad, que el propio Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes N° 1869-2004-AA/TC, N° 3071-2004 AA/TC, N° 2491-2005-PA/TC, No 6000-2009-AA/TC y N° 1461-2011-AA/TC, lo reconoce implícitamente en lo que se denomina Constitución Laboral, prevista en los artículos 23° a 29° de la Carta Fundamental que prevé al derecho al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de las personas. Por ende, la protección del trabajador resulta de especial atención y es prevalente para el Estado, ante lo que aparece como imperativo afirmar que sea cual fuere la situación en que éste se encuentre, lo sustancial siempre desplazará a cualquier forma que pretenda ocultar, tergiversar o negar la relación laboral.

Normatividad laboral.

3. Atendiendo a lo expuesto, se debe manifestar que según lo establecido en el artículo 197° del Código Procesal Civil, "Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. (..)"; es decir, el juez tiene el deber de valorar adecuadamente los medios probatorios actuados, de lo contrario se evidenciaría una transgresión al debido proceso, el cual es definido como el conjunto de garantías mínimas que se deben respetar al interior

del mismo, como el derecho al juez natural, la doble instancia, la debida valoración de las pruebas admitidas y actuadas, el derecho a ser debidamente notificado, entre otras.

La carga de la prueba en el proceso laboral.

4. La Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en su artículo 23° prescribe: "23.1 la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales, 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrarid".

Los actos de hostilidad.

5. La hostilidad en el trabajo comprende a todas aquellas conductas realizadas por el empleador excediendo el uso regular y razonable de su poder de dirección, Esta facultad habilita al empleador a dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios brindados por los trabajadores y está sujeta a límites, como el respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores y las condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos, contratos de trabajo u otros acuerdos que mantenga con los trabajadores: Cuando un empleador transgrede la razonabilidad y los límites del poder de dirección, puede cometer un acto de hostilidad. Para que exista hostilidad la conducta irregular debe provenir de personas con autoridad y/o que tengan a su cargo trabajadores (por ejemplo, supervisores, jefes, gerentes) y que por tanto, en cierta medida, representan al empleador.
6. Los actos de hostilidad pueden ser variados; la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contiene una lista de éstos que no necesariamente son los únicos supuestos de hostilidad, pero si los más comunes y que habilitan a iniciar los procedimientos de reclamo; así, el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala:

"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."

De lo expuesto, se tiene que los actos de hostilidad descritos en la ley son:

SUPUESTO DE HOSTILIDAD	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
La falta de pago de la remuneración en la oportunidad	El pago de la remuneración en la fecha establecida es la principal obligación del empleador. No hacerlo perjudica al trabajador, al ser la remuneración sustento de sus necesidades básicas. La falta de pago estará justificada cuando se deba a un caso fortuito (eventos de la naturaleza) o de fuerza mayor (actos	El 30 o 31 de todos los meses, el empleador no deposita la remuneración mensual, y recién lo hace entre 2 semanas después, sin que exista justificación

	humanos previsible que no pueden evitarse, como sucesos terroristas)	
Reducción de remuneración o categoría	El empleador unilateralmente rebaja el monto de la remuneración o la categoría ocupacional del trabajador. La reducción estará justificada cuando exista una motivación objetiva o legal que la sustente; si el trabajador la acepta expresa y previamente; o si el pago de parte de la remuneración está sujeto a condición.	Tras varios meses ocupando determinado puesto, se le comunica a un trabajador que realizará labores propias de un puesto de menor categoría, sin que exista justificación.
Traslado	Supone un cambio del ámbito geográfico en que el trabajador presta habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle un perjuicio. El traslado estará justificado si es razonable y se sustenta en una necesidad empresarial.	Si el contrato de trabajo indica que el lugar de labores estará ubicado en Lima, pero el empleador traslada al trabajador a las oficinas de Puno, sin que exista justificación.
Inobservancia de medidas de higiene y seguridad	El empleador negligentemente no adopta las medidas de seguridad y salud ocupacional que exigen las normas de la	El empleador no realiza exámenes médicos periódicos a un determinado trabajador, pero sí a sus compañeros,

	<p>materia, en el marco de su obligación general de prevención y protección de la seguridad y salud de los trabajadores. El incumplimiento debe tener la potencialidad de afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador. El empleador debe cumplir las obligaciones y deberes establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y en las normas especiales sobre seguridad y salud ocupacional aplicables a determinadas actividades o sectores.</p>	<p>sin justificación alguna.</p>
<p>Violencia o faltamiento grave de palabra</p>	<p>El empleador utiliza la violencia física o psicológica hacia el trabajador o su familia o le falta gravemente el respeto.</p>	<p>Si repetidamente se insulta a un trabajador que ha llegado tarde a trabajar.</p>
<p>Discriminación</p>	<p>Incluye conductas que conllevan un trato diferenciado e injustificado entre trabajadores y que se sustentan en motivos</p>	<p>En una empresa solo pueden llegar a ser jefes los hombres de tez blanca sin ninguna discapacidad.</p>

	prohibidos como la raza, sexo, religión, opinión, idioma, discapacidad, entre otros	
Actos contra la moral y que afectan la dignidad	Comprende todas las conductas que real o potencialmente vulneran la dignidad del trabajador o que son contrarias a las buenas costumbres o a la moral. Incluye al acoso u hostigamiento sexual, aun cuando estas situaciones pueden también investigarse y sancionarse según normas especiales.	Si constantemente se le dice a un trabajador: "¿Cómo es posible que seas tan inepto?, ¿No sabes hacer nada!".
Negativa a realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo	Cuando un trabajador presenta alguna deficiencia física, intelectual, mental o sensorial sobrevenida que le impida desarrollar sus actividades o tareas, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables que correspondan a efectos de que, pese a su incapacidad, el trabajador pueda continuar desempeñando las funciones para las que fue contratado. Si el empleador no lo hace y no	Los trabajadores con discapacidad visual deben contar con lupas (baja visión), sistemas Braille para escritura, entre otros ajustes razonables que puedan ser necesarios en cada caso.

	<p>existe justificación, se configura un trato hostil hacia el discapacitado. A fin de realizar los ajustes razonables, se debe tener en cuenta su regulación en la Ley</p> <p>General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014 MIMP.</p>	
--	---	--

Sobre el personal de dirección y de confianza.

7. El artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003 97-TR, regula los conceptos de los trabajadores de dirección y de confianza, determinando que el personal de dirección es: "(...) aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial"; mientras que los trabajadores de confianza son: "(...) aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales".

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 03501-2006-PA/TC, estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes, tales como:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la reciproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad,
- c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.
- d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.
- e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42 de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.
- f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

- g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el período inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.
- h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004 2006-TR en su artículo 1 último párrafo.
- i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N° 012-92-TR. en su artículo 24, establece: "La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23" del Decreto Legislativo N° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios."

9. Como ya se ha señalado, en la mencionada sentencia (STC N° 3501-2006-PA/TC), el máximo intérprete constitucional estableció que "el retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 1030 de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley".

10. Como es de advertirse, la diferencia más resaltante existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección,

al ser colaboradores directos. Entonces, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 03501-2006-PA/TC3), por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

11. De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se lo alcanza de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y, b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.

12. A fin de calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, debe procederse de la siguiente manera:

- I. Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley;
- II. Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- III. Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

13. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su caracterización de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza el empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario sólo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como ha venido resolviendo el máximo intérprete de la constitución.

14. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos

de dirección o de confianza mediante promociones, resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo.

15. De forma que, si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución.

16. De tal manera que, cuando un trabajador es promocionado, éste no puede perder su derecho al empleo del que es poseedor, pues al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que se genere un abuso del derecho, tal como lo prescribe el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues éste no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del jus variandi que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido.

Delimitación de petitorio.

17. Con escrito de demanda (folios 1 a 27), el demandante ABC, solicita el cese de actos de hostilidad, por reducción inmotivada de categoría y remuneración, para que se deje sin efecto el Memorando N° CMP-GER-R03-2017 1367, de fecha 06 de marzo del 2017, por el cual se dispuso su retorno a la plaza de asesor de finanzas; por tanto, en efecto de lo anterior, se lo retorne al cargo de administrador de agencia, así como que se le siga cancelando sus remuneraciones mensuales en la suma de S/ 6,817.33 soles; asimismo, el pago de una indemnización por daño al proyecto de vida en el monto de S/ 50,000.00 soles y pago de una indemnización por daño moral, en el monto de S/ 20,000.00 soles.

Análisis del caso concreto.

18. Mediante Memorando CMP-GER-R03-2014-4222, de fecha 03 de julio del 2014 (ver follo 29), la demandada CDE, designa al demandante en el cargo de dirección

como administrador/encargado de la agencia Bambamarca; cargo que ha desempeñado desde el 07 de julio del 2014 hasta el 06 de marzo del 2017.

19. En el caso de autos la designación de cargo de confianza desde el 07 de julio del 2014 no se encuentra en discusión, sino, por el contrario, se requiere determinar si el retiro de la confianza depositada al demandante designado como trabajador de dirección -administrador de la agencia Bambamarca-, es un acto de hostilidad y en consecuencia debe ser repuesto a dicho cargo.

20. Como ya se ha señalado ut supra, la pérdida de confianza invocada por el empleador para con un trabajador de confianza o de dirección, constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo o, como en este caso, la reducción de categoría del trabajador (regresar al trabajador promocionado a su puesto ordinario de trabajo); pues, esta situación es de naturaleza subjetiva a diferencia del despido de un trabajador ordinario, que es una situación de naturaleza objetiva, en la cual se debe necesariamente de invocar una causa; en consecuencia, el demandante, no podría señalar como un acto de hostilidad por parte de su empleadora el hecho de quitarle la confianza y regresarlo a su puesto habitual de trabajo, en tanto que, es la demandada quien en uso del jus variandi, del cual está investida, la que tiene la capacidad de decidir en quien depositar su confianza a fin de designar los puestos de dirección y, valga la redundancia, de confianza y en quien ya no.

21. Sobre la afirmación del demandante respecto a que la demandada debía justificar la reducción de categoría del actor, más aún cuando ésta había puesto límites a las rotaciones a través de memorandos y que no es cierto que la empresa actuó ejerciendo un poder amparado por la ley, ya que reconoce a través de sus propias políticas que un trabajador al que se le encarga un cargo por determinado tiempo puede obtener la titularidad de éste, se tiene que, revisados los medios probatorios, se observa que los memorandos señalados por el demandante recurrente están referidos a personal ordinario, que realiza funciones comunes; es decir, personal que no es de confianza ni de dirección, tal como se advierte de la documental de folio 73, Memorando CMP-G-R03-2016-6177, de fecha 15 de diciembre del 2017, dirigido a todos los gerentes, administradores de agencia y jefes de área (personal de dirección y confianza), en el que se les indica que cuando éstos soliciten la rotación de trabajadores (entiéndase ordinarios, no de dirección ni confianza), tendrán que acreditar las razones o causas

objetivas de dicha rotación.

22. Asimismo, respecto de la documental que obra de folios 75 a 77, consistente en un probable documento de gestión interna mediante el cual el demandante pretende acreditar que por políticas de rotación de personal, al actor correspondía el cargo de dirección de administrador de manera permanente o definitiva, se aprecia que, revisados en su integridad dichos documentos, se evidencia de los mismos que son fotocopias simples y sueltas, no siendo posible identificar a qué Directiva, Reglamento Interno u otro documento oficial de la demandada corresponde, como para dar origen y sostener el derecho que se reclama. Además de lo expresado, de la lectura del artículo 8°, invocado por el abogado apelante, se advierte que, en caso le correspondiera al demandante ser designado como administrador de manera permanente, tal designación no sólo se le atribuiría por el tiempo en el cargo, sino ésta -en suma de requisitos-tiene que estar acorde con el desempeño en el puesto de trabajo, su conducta, en concordancia con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y conforme a los objetivos planteados en la Política Institucional de Capacitación y Perfeccionamiento de Personal de la demandada, documentación que no ha sido presentada en el proceso; por lo que, la recurrida deberá ser confirmada en dicho extremo.

23. Respecto a la reducción de su remuneración, como se advierte del acta de la audiencia de conciliación, que obra de folios 205 a 208, como pretensiones materia de juzgamiento se ha señalado, entre otras, el cese de actos de hostilidad por reducción de la categoría y remuneración percibida por el demandante, siendo por ello que la juez de la causa, en audiencia de juzgamiento (cuya acta corre de folios 215 a 218), establece en los hechos sujetos a actuación probatoria: "Determinar si el demandante ha sido objeto de actos de hostilidad por parte de su empleador, al regresársele a su cargo de asesor de finanza, respecto de las causales de rebaja de remuneración y de categoría. O si tal como ha precisado la parte demandada a través de su abogado defensor se trataría de un retiro de confianza y por tanto no habría reducción de su categoría ni de su remuneración, en tanto que los S/. 1200 soles mensuales solamente corresponden otorgarle aquellas personas que tienen un cargo jefatural

24. Sobre los agravios de la parte demandante, ésta sostiene que la a quo, pese a la doctrina jurisprudencial, Casación Laboral No 3636-2010-Cusco, Casación N° 2921-2011-La Libertad y Casación N° 6961-2012-Junín, consistente en que al trabajador al

que se le retira la confianza deberá seguir percibiendo su misma remuneración, ha denegado la petición. Al respecto, la Corte Suprema, en la Casación N° 03636-2010-Cusco, cuyo criterio es compartido por esta sala superior, señala:

"VIGESIMO CUARTO: (...) Esta carrera ascendente y vertical a lo largo de tan dilatado récord laboral indican no solo la existencia de confianza depositada en el trabajador, sino también la existencia de un despliegue de habilidades y destrezas profesionales que constituyen indicativos para que la demandada haya extendido aquellos cargos de dirección por tal lapso de tiempo al demandante; y que justifican - precisamente- que éste haya incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos un status remunerativo laboral y su correlato de status social, que no puede ser quebrantado inmotivadamente por el empleador sin utilizar el mecanismo legal previsto por la Ley N° 9463, pues aceptar este cambio sin que medie una aceptación expresa del trabajador, implica respaldar una decisión inconstitucional y arbitraria que lesiona no solo el entorno laboral del trabajador, sino también el social y familiar, al dispensarle un trato remunerativo ostensiblemente menor del que venía percibiendo.

VIGESIMO QUINTO.- En tal sentido, no constituye razón válida para dispensar un trato remunerativo diferenciado al demandante, al haberlo retirado del cargo de confianza que venía desarrollando, pues la tesis de la asunción de distinto cargo -e indirectamente distintas funciones-, desconoce abiertamente no solo el derecho del trabajador de que su remuneración no sea disminuida inmotivadamente, cuya base es constitucional y supranacional; sino que también, desconoce el carácter social del salario, según el cual este "sirve para designar a todos los componentes de la remuneración que no tienen origen contraprestativo" y que implican que "el trabajador se obliga a realizar su prestación para obtener los medios necesarios para satisfacer sus necesidades", dado que, "el salario tiene una doble función: retribuir el servicio prestado y sustentar al trabajador, función recogida por el principio de suficiencia"

VIGESIMO SEXTO: Adicionalmente, es pertinente señalar que el poder del empleador para modificar las condiciones de trabajo tiene límites, es decir, no es absoluto, pues dicha libertad se encuentra regulada en los principios de progresividad de las remuneraciones, protección e irrenunciabilidad de los derechos laborales, puesto que ningún acto dentro del sistema de personal debe afectar la integridad de la

remuneración del trabajador; en tal horizonte, se establece que toda medida del empleador que busque modificar las condiciones de trabajo, debe superar el test de razonabilidad, es decir, las medidas adoptadas, deben ser razonables, objetivas, proporcionales y previsibles; de no superar dicho test, estaremos ante la existencia de un acto de hostilidad.

VIGESIMO SÉTIMO: En el presente caso, al constituir la reducción de la remuneración que venía percibiendo un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador, así como su derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual, debe conducirse en la legalidad y consecuente privación de efectos de la conducta sancionada del empleador, ya que lo contrario significaría otorgar validez a una conducta reprochable legal y constitucionalmente por el ordenamiento [...]”⁽⁴⁾[negrita agregada]

25. Expuesto lo anterior, se verifica que el caso de autos se ajusta a lo analizado por la Corte Suprema en la referida Casación, en la que se trataba de un trabajador que ocupó cargos de dirección y confianza por más de 15 años; pues en lo que se refiere al demandante, desde su ingreso a la entidad financiera demandada en el año 1997, ha tenido una carrera ascendente hasta alcanzar funciones jefaturales, siendo el primero de ellos sub jefe de créditos a la pequeña empresa desde octubre del 2004 (folio 44), hasta el último cargo que ocupó como administrador de la agencia Bambamarca, hasta el 7 de marzo del 2017, folio 65, esto es, fue personal de confianza y/o dirección por más de 20 años.

26. Durante tan prolongado récord laboral en dicha situación especial laboral, como es natural, ha conseguido un estatus remunerativo e indefectiblemente su correlato de estatus social no puede verse quebrantado abruptamente por decisión unilateral del empleador, más aun tomando en consideración que también afectaría la esfera familiar del demandante; por lo que, este extremo de la apelada, deberá ser revocado, ordenando disponer que la demandada cumpla con abonar al demandante la misma remuneración que percibía en su condición de administrador de la agencia Bambamarca, ya que el retorno a un puesto ordinario no implica la reducción de su remuneración -en este caso especial, por la duración del estatus anterior-, quedando

justificado por la prolongada labor, Ininterrumpida, en puestos de confianza a dirección por más de 05 años-criterio jurisdiccional temporal que adopta el colegiado, y que sólo dicha remuneración puede dominarse si existe mutuo acuerdo por escrito entre las partes de relación laboral en observancia de la Ley N° 9463

27. Revisado el escrito de demanda, se advierte del folio 01, numeral 2.2. que el demandante pretende como pretensión subordinada, el pago de una indemnización al proyecto de vida en el monto de S/ 50,000.00

28. El código Procesal Civil, señala en el artículo 87° que la acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesorio. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir; y, es accesorio, cuando habiendo varias pretensiones al declararse fundada la principal, se amparan también las demás.

29. En el caso de autos, se está revocando el extremo que denegaba el pago de las remuneraciones que el demandante percibía en su cargo de dirección, por lo que carece de objeto pronunciarse al respecto -indemnización por daño al proyecto de vida

30. Respecto a la pretensión de daño moral, como ya se ha desarrollado, la demandada ha actuado de acuerdo a las atribuciones que la ley le ha concedido, entendiéndose el variandi; en consecuencia, no se ha probado que en su actuar le haya causado un daño al demandante; asimismo, si bien en autos obra la copia legalizada de un certificado médico que demostraría, según él, afecciones psicológicas causadas por el actuar de la demandada; sin embargo, revisado dicho certificado, se advierte que el diagnóstico que presenta el demandante, es 1-Síndrome Ansioso - Depresivo Moderado a Severo. 2. Síndrome Migrañoso. 3 baja de Peso las que se asumieron por un médico cirujano, quien, si bien es un galeno con especialidad en cirugía, no es un médico especializado que pueda diagnosticar válidamente las enfermedades o padecimientos señalados en el certificado presentado como un psicólogo, psiquiatra o, en el caso de la migraña, un neurólogo, por lo que, dicha pretensión deberá ser desestimada.

DECISIÓN:

1. CONFIRMAR la sentencia N° 206-2017-L, contenida en la resolución N° 03, de fecha 07 de noviembre del 2017 (folios 219 a 230), en los extremos que declaró infundadas las pretensiones del demandante de retornar al cargo de dirección como

- administrador de la agencia Bambamarca de la CDE e indemnización por daño moral.
2. **REVOCAR** la misma sentencia, en el extremo que declaró infundada la pretensión del demandante de que se le cancele la remuneración que venía percibiendo en el cargo de dirección como administrador de la agencia Bambamarca de la CDE; y, **REFORMANDOLA** en esa parte, declarar fundada la referida pretensión; **ORDENAR** a la demandada CDE, cumpla con abonar al demandante ABC, la remuneración mensual que como tal venía percibiendo, incluidos devengados, que serán liquidados en ejecución de sentencia con el respectivo interés legal.
 3. **CARECE DE OBJETO** emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de indemnización por daño al proyecto de vida, en tanto ha sido amparada la pretensión principal de pago de la remuneración que se venía percibiendo en el cargo de dirección.
 4. **NOTIFICAR** a las partes y **DEVOLVER** el proceso a su juzgado de origen para los fines de su competencia, una vez que la presente este consentida o ejecutoria.

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

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

	<p>características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
			<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>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.</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.</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>

Aplica sentencia de segunda instancia

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

	fuentes que desarrollan su contenido		Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none">1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
--	--------------------------------------	--	-----------------------	--



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



			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. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> 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> 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> 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 style="text-align: center;">RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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) 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). 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. 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).
			<p>Descripción de la decisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si 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 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: 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.



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

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **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. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

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

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

4. Explícita 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**

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la*

fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* Si cumple/No cumple
2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* Si cumple/No cumple
3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* Si cumple/No cumple
4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* Si cumple/No cumple
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o 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. Si cumple/No cumple

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

3.2. Descripción de la decisión

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

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

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

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja

Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja
--	---	----------

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte 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							
		M u y b a j a	B a j a	M e d i a n a	A l t a	M u y a l t a			
1	2	3	4	5					
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[7 - 8]	Alta
								[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

(número de niveles), y el resultado es 2.

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

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = 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 2)

Cuadro 5

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

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

	Nombre de la sub dimensión							[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

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 2.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

V a r i a b l e	D i m e n s i ó n	Sub dimensio nes	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			M u y b a j a	B a j a	M e d i a n a	A l t a	M u y a l t a		M u y b a j a	Baj a	Me d i a n a	Alt a	Mu y a l t a		
			1	2	3	4	5							[1 - 8]	[9 - 16]
C a l i d a d d e l a s e n t e n c i a s ...	P a r t e e x p o s i t i v a	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Med iana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	P a r t e e c o	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho							[9- 12]	Med iana					
					X				[5 -8]	Baja					

n s i d e r a t i v a								[1 - 4]	Muy baja					
	P a r t e r e s o l u t i v a	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta				
						X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Med iana				
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja				
							[1 - 2]	Muy baja						

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

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

inferior del Cuadro 6.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

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

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			M	B	M	Al	M	M	Baj	M	Al	Mu
			u	aj	e	ta	u	uy	a	ed	ta	y
			a	a	i	a	A	ja	na	a	Alt	a
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]

<p style="text-align: center;">I n t r o d u c c i ó n</p>	<p style="text-align: center;">Encabezamiento y Parte expositiva</p>	<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.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si 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</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X						10
--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----

P o s t u r a d e l a s p a r t e s							X						
--	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA 2023

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

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

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			M	B	M	A	M	M	B	M	A	M
			u	a	e	l	u	u	a	e	l	u
			y	j	d	t	y	y	j	d	t	y
b	a	i	a	a	b	a	i	a	a			
aj		a		l	a		a		l			
a		n		t	j		n		a			
		a		a	a		a					
2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]			
(2x1)	2x2)	2x3	2x4	2x5								

		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones 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 es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p style="text-align: center;">M o t i v a c i ó n d e l d e r e c h o</p>		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										20
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Fuente: Expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA 2023

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

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

Parte resol utiva de la sente ncia de prim era insta ncia	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				
			M	B	M	A	M	M	B	M	A	M
			u	a	e	l	u	u	a	e	lt	u
			y	j	d	t	y	y	j	d	a	y
b	a	i	a	a	b	a	ia		al			
a		a		l	a		n		t			
j		n		t	j		a		a			
a		a		a	a							
1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]			

<p style="text-align: center;">A P l i c a c i ó n d e l P r i n c i p i o</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/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). 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>					X					9
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---

d e C o n g r u e n c i a													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

D e s c r i p c i ó n d e l a d e c i s i ó						X						
--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

n														
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA 2023

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

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

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			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;">I n t r o d u c c i ó n</p>		<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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>	X										10
---	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

<p style="text-align: center;">P o s t u r a d e l a s p a r t e s</p>		<p><i>extranjerías, 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						
---	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA 2023

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

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

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			M u y b a j a	B a j a	M e d i a n a	A l t a	M u y a l t a	M u y b a j a	B a j a	M e d i a n a	Al ta	M u y a l t a
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]

<p style="text-align: center;">M o t i v a c i ó n d e l o s h e c h o s</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)).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones 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 es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p>Motivación de la decisión de hecho</p>							<p>X</p>					<p>20</p>
---	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Fuente: Expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA 2023

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

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

<p>Partes</p>			<p>Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión</p>	<p>Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia</p>
---------------	--	--	---	--

olut iva de la sen ten cia de seg und a inst anc ia	Evidencia empírica	Parámetros	M	B	M	A	M	M	B	M	A	M
			u	a	e	l	u	u	a	e	l	u
			y	j	d	t	y	y	j	d	a	y
			b	a	i	a	a	b	a	ia		al
			a		a		l	a		n		t
			j	n	a	t	j	a	a	a		a
			a	a	a	a	a					
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]

<p style="text-align: center;">A P l i c a c i ó n d e l P r i n c i p i o</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (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 segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>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.</p>					X					9
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---

D e s c r i p c i ó n d e l a d e c i s i ó						X						
--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

n														
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: **Expediente N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA 2023**

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

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL CESE DE HOSTILIDADES; EXPEDIENTE N° 001374 – 2017 – 0 – 0601- JR – LA – 01 DISTRITO JUDICIAL CAJAMARCA 2023**, 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 dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Cajamarca 01 de febrero del 2023*



Tesista: Manuel Vásquez Terán
Código de estudiante: 0206111009
DNI N°: 27570664
Código Orcid: 0000-0002-2051-0767

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.20	1000	200.00
• Fotocopias	0.10	1000	100.00
• Empastado	30.00	3	90.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	13.00	2	26.00
• Lapiceros	1.00	5	5.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			521.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	20.00	20	400.00
Sub total			400.00
Total de presupuesto desembolsable			921.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00

Total	presupuesto no			652.00
De	desembolsable			
Total (S/.)				