



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR;
EXPEDIENTE N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; DISTRITO
JUDICIAL DEL SANTA- CHIMBOTE, 2021.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

AUTOR

QUEREVALU MORALES, EDWIN OSWALDO

ORCID: 0000-0003-4396-5710

ASESOR

CHECA FERNÁNDEZ, HILTON ARTURO

ORCID: 0000-0003-3434-1324

CHIMBOTE – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Querevalu Morales Edwin Oswaldo
ORCID ID: 0000-0003-4396-5710

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

ASESOR

Checa Fernández, Hilton Arturo
ORCID: 0000-0003-3434-1324

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

PRESIDENTE

Dr. Ramos Herrera Walter
ORCID: 0000-0003-0523-8635

MIEMBRO

Mgtr. Conga Soto Arturo
ORCID: 0000-0002-4467-1995

MIEMBRO

Mgtr. Villar Cuadros Mariluz
ORCID: 0000-0002-6918-267x

JURADO EVALUADOR DE TESIS

RAMOS HERRERA WALTER
Presidente

CONGA SOTO ARTURO
Miembro

VILLAR CUADROS MARILUZ
Miembro

CHECA FERNÁNDEZ HILTON ARTURO
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por darme la vida, conservar mi salud, por darme el aire que respiro, darme fortaleza para seguir luchando y así continuar en esta difícil situación que estamos pasando por la pandemia.

A mi familia:

Por incentivar y motivarme a concluir mis estudios universitarios, por ser el soporte para continuar mi vida profesional, gracias por todo el apoyo que me han dado y siguen dando.

Edwin Oswaldo Querevalú Morales

DEDICATORIA

A mis padres:

Mis primeros maestros, gracias por amarme, enseñarme y disciplinarme. Les dedico el presente trabajo como muestra de mi eterna gratitud.

A mis profesores universitarios:

Quienes han contribuido en mi formación profesional, transmitiendo todo su conocimiento en el Derecho, también por compartir sus experiencias, para ser buenos profesionales.

Edwin Oswaldo Querevalú Morales

RESUMEN

La investigación se encontró como problema ¿Cuál es la caracterización del proceso sobre Cese de Actos de Hostilidad del Empleador; en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa-Chimbote, 2021?. El objeto de estudio fue determinar las características del proceso judicial en estudio. Además, la metodología es de tipo cuantitativo y cualitativo (mixto), nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y el instrumento una guía de observación. Los resultados en relación al cumplimiento de plazos se halló un cumplimiento relativo en el proceso judicial en estudio; respecto a la parte de la claridad de las resoluciones el Juez tuvo un lenguaje jurídico apropiado, que se llegó a entender y comprender fácilmente; sobre la pertinencia de los medios probatorios se vio que tuvo una relación lógico-jurídica por parte del demandante y el demandado; y se determinó que si hubo idoneidad de la calificación jurídica en el proceso sobre cese de actos de hostilidad del empleador. Como conclusión vimos que los resultados obtenidos fueron relevantes y fundamentales para el proceso judicial en estudio, además será muy importante y aportará mucho para toda la población.

Palabras clave: Hostilidad, procesos, pruebas y Resolución.

ABSTRACT

The investigation was found as a problem. What is the characterization of the process on the Cessation of Acts of Hostility by the Employer, in file No. 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Santa-Chimbote Judicial District, 2021?. The object of study was to determine the characteristics of the judicial process under study. In addition, the methodology is quantitative and qualitative (mixed), descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and the instrument an observation guide. The results in relation to the fulfillment of deadlines, a relative fulfillment was found in the judicial process under study; Regarding the part of the clarity of the resolutions, the Judge had an appropriate legal language, which was easily understood and understood; Regarding the relevance of the evidence, it was seen that it had a logical-legal relationship on the part of the plaintiff and the defendant; and it was determined that there was suitability of the legal qualification in the process regarding the cessation of acts of hostility by the employer. In conclusion, we saw that the results obtained were relevant and fundamental for the judicial process under study, it will also be very important and will contribute a lot to the entire population.

Keywords: Hostility, processes, tests and Resolution.

INDICE DE CONTENIDO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas de la investigación	25
2.2.1. Procesal.....	25
2.2.1.1. El Proceso Ordinario laboral.....	25
2.2.1.1.1. Concepto	25
2.2.1.1.2. El desarrollo procesal etapas.....	25
2.2.1.1.3. Los sujetos Procesales	26
2.2.1.2. Principios aplicables en la Nueva Ley Procesal del Trabajo	28
2.2.1.2.1. Principio de Inmediación	28
2.2.1.2.2. Principio de Oralidad.....	28
2.2.1.2.3. Principio de Concentración	29
2.2.1.2.4. Principio de Primacía de la Realidad.....	29
2.2.1.2.5. Principio de Celeridad	30
2.2.1.2.6. Principio de Economía Procesal.....	30
2.2.1.2.7. Principio de Veracidad	30
2.2.1.3. La Jurisdicción	31
2.2.1.3.1. Concepto	31
2.2.1.3.2. Presupuestos para el ejercicio de la jurisdicción	31
2.2.1.3.3. Clases.....	31
2.2.1.4. La Competencia	32

2.2.1.4.1. Concepto	32
2.2.1.4.2. Clases.....	32
2.2.1.5. La pretensión	33
2.2.1.5.1. Concepto	33
2.2.1.6. Medios Probatorios	33
2.2.1.6.1. Concepto	33
2.2.1.7. El debido proceso	33
2.2.1.7.1. Concepto	33
2.2.1.7.2. El debido proceso en el marco legal.....	34
2.2.1.8. Resoluciones	34
2.2.1.8.1. Concepto	34
2.2.1.8.2. Clases.....	34
2.2.1.8.3. Partes de una sentencia	35
2.2.1.9. Plazos	35
2.2.1.9.1. Concepto	35
2.2.1.9.2. Plazos del Proceso Ordinario laboral.....	36
2.2.1.10. Medios Impugnatorios	36
2.2.1.10.1. Concepto	36
2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	36
2.2.2. Sustantivas	39
2.2.2.1. El contrato de trabajo.....	39
2.2.2.1.1. Concepto	39
2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo	39
2.2.2.1.3. Clases.....	41
2.2.2.1.4. Características	42
2.2.2.2. El empleador	42
2.2.2.2.1. Concepto	42
2.2.2.2.2. Características del empleador	42
2.2.2.3. El trabajador.....	42
2.2.2.3.1. Concepto	42
2.2.2.3.2. Características del trabajador	43
2.2.2.4. El despido laboral	43

2.2.2.4.1. Concepto	43
2.2.2.5. Las acciones de hostilidad	43
2.2.2.6. Las acciones de hostilidad en la Legalidad de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D. Leg. N° 728 de	44
2.2.2.7. El Ius Variandi o Poder de dirección del empleador	45
2.2.2.7.1. La Propiedad del Ius Variandi.....	45
2.2.2.7.2. Las Causas del Ius Variandi.....	45
2.3. En el Marco conceptual	46
III. HIPÓTESIS	48
3.1. Hipótesis General.....	48
3.2. Hipótesis Específicos	48
IV. LA METODOLOGÍA	49
Tipo y Nivel de la Investigación.....	49
El tipo de investigación	49
El Nivel de investigación	49
4.1. El Diseño de investigación:	50
4.2. Población y Muestra.....	51
4.2.1. Población	51
4.2.2. Muestra.....	51
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	52
4.3.1. La Variable	52
4.3.2. Los Indicadores	52
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	53
4.4.1. Técnica de observación	53
4.4.2. Instrumento	54
4.4.3. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	54
4.4.3.1. De la recolección de datos	54
4.5. Plan de análisis.....	54
4.5.1. La primera etapa: Inicio de Recolección de datos	55
4.5.2. Segunda etapa: Recolección de datos.....	55
4.5.1.La tercera etapa. Análisis sistemático	55
4.6. Matriz de consistencia lógica.....	55
Cuadro2. Matriz de consistencia.....	57

4.7. Principios éticos	58
V. RESULTADOS	60
VI. CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIÓN.....	74
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	89
Anexo 1: Evidencia empírica que acredita pre existencia del objeto de estudio.....	89
Anexo 2 : Instrumento de recolección de datos.....	108
Anexo 3: Declaración de compromiso ético y no plagio	109
Anexo 4: Cronograma de actividades	110
Anexo 5. Presupuesto desembolsable	111

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

Cuadro 1. Control o cumplimiento de plazos	60
Cuadro 2. Claridad en las resoluciones	61
Cuadro 3. Pertinencia de los medios probatorios	62
Cuadro 4. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	64

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación fue la conclusión de un proceso laboral localizado en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2021, que fue Cese de actos de hostilidad del empleador, se desarrolló en la vía procedimental del proceso Ordinario Laboral, en donde el octavo juzgado laboral declaró fundada la demanda. La demandante A demanda a B, en donde en la primera instancia se declaró FUNDADA la demanda, y en segunda instancia se declaró FUNDADA el fallo.

En la actualidad, el Poder Judicial tiene el rol de justicia, mantenimiento y desempeño en todos los procesos; sin embargo, la opinión pública considera que la justicia peruana es viciada, parcial y corrupta; porque la demora en el procedimiento refleja el incumplimiento del plazo de conformidad. con la ley procesal, y el juicio no es Reflejo de la justicia del juez.

De esta manera, preparé esta tarea investigativa para expresar las características encontradas en los procedimientos laborales para el cese de actos de hostilidad.

Desde otro punto de vista, los hechos investigados en el ámbito universal en el presente informe que se generó; fue la consecuencia de la verificación de un proceso judicial laboral. Por esta razón se ha originado una línea de investigación *“Instituciones Jurídicas de Derecho Público y Privado”*, mencionado por la universidad, (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2021).

Así mismo las fuentes examinadas se pudo comprobar aspectos diversos sobre la problemática de la administración de justicia revelando lo siguiente:

En el entorno Internacional:

En España, Vélez (2020) señala que Debemos reconocer que la crisis provocada por COVID-19 contribuirá a la modernización de la justicia española. Hoy en día, los avances tecnológicos necesarios ahorran tiempo y recursos en el proceso de notificación de resolución y envío y transmisión de documentos. Asimismo, las grabaciones de audiencias orales y su disponibilidad son de gran utilidad. Sin embargo, a pesar de los

avances en el informe, aún falta la implementación del Registro Judicial Electrónico (EJE) y los servicios que brinda de forma gratuita a los profesionales e incluso a los interesados que lo soliciten.

Del mismo modo, en Colombia (Sánchez, 2017), aduce que: la administración judicial está funcionando bien y el mal funcionamiento de la justicia en Colombia es esta la pregunta que se hacen hasta el día de hoy. De hecho, una de las mayores críticas a la propuesta de reforma judicial que presentó el gobierno hace dos años es que no partió de un diagnóstico veraz de la situación judicial actual. Lamentablemente, tras el enorme fracaso de esta iniciativa, la administración del gobierno y el poder judicial parece no haber aprendido la lección y apenas ha tomado medidas para cambiar esta situación. Si bien existen múltiples problemas con el funcionamiento del sistema, sus recursos y la falta de transparencia, existen pocos diagnósticos serios que realmente indiquen lo que está sucediendo. Sin embargo, con esta carencia generalizada, algunos temas recurrentes saltaron al campo de visión.

Además, en México Patiño (2020), sostiene que, en el campo de la administración judicial, el problema es similar. Como hemos visto, México tiene solo cuatro jueces por cada 100.000 habitantes. Además, quienes demonizan y embellecen la justicia no consideran en absoluto los desafíos que enfrenta el poder judicial local. Solo los esfuerzos del poder judicial federal para combatir el nepotismo y la corrupción son un síntoma de los temas pendientes del poder judicial local.

En el entorno Nacional:

De la misma forma Tealdo (2017), en Lima, en su investigación nos aclara que la falta de un presupuesto adecuado para el servicio de la administración judicial es un punto clave, y es incapaz de afrontar adecuadamente la sobrecarga de la Policía Nacional, las instituciones judiciales y el Instituto de Medicina Legal. En todos estos casos, se señaló que era necesario aumentar el personal y mejorar la infraestructura para abordar la excesiva carga procesal que dificultaba el cumplimiento de los plazos legales. (p.75-76).

De igual manera Gonzales (2016), en Arequipa, en su investigación expresa que la Corte Suprema del Perú ha establecido características relacionadas con la promoción y

protección de los sectores más impopulares o desfavorecidos de la sociedad, otorgando una protección especial a las familias. Aclarar que los jueces, como responsable del procedimiento, cuentan con una serie de herramientas para tomar decisiones objetivas y sustancialmente justas de acuerdo con la Constitución y la ley. (p.41)

En el entorno Local:

Como lo hace notar López (2018), en Chimbote, en su investigación afirma que en el Poder Judicial del Tribunal Superior de Santa-Chimbote, se ha constatado a lo largo de los años que existe un cierto retraso en la administración judicial de los procedimientos judiciales y penales designados, para ellos los contadores son expertos en la ejecución de estos procedimientos. Tomando como ejemplo el poder judicial del Tribunal Superior Santa-Chimbote, se buscará comprender y determinar el trabajo que realizan los contadores judiciales y su impacto en la ejecución de los procedimientos judiciales y las decisiones de los jueces y responsables de la administración de justicia en esta institución. (p. 14)

Conjuntamente Domínguez (2020), en Chimbote, en su investigación nos aclara que, el estado del personal del Tribunal Superior del Santa y el nivel de imagen corporativa se reflejan en las percepciones del poder judicial del público externo (abogados, litigantes y usuarios), porque el entorno de trabajo percibido internamente es estrecho y ajetreado con las instalaciones de la sede. y por el mismo día laborable La característica es asistir a abogados y litigantes dentro del plazo prescrito, realizar audiencias, diligenciar expedientes judiciales, etc. Ley orgánica del poder judicial para evitar demoras en la administración de justicia. (pp. 10-11)

Por lo tanto, luego de examino el proceso judicial laboral presente en un expediente seleccionado se tuvo como problema la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las características del proceso sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; del Distrito Judicial del Santa-Chimbote 2021?

Para dictaminar el problema de investigación se trazó el siguiente Objetivo General:

Para dictaminar lo procedente, se proyectó los objetivos de la observación:

El Objetivo General fue:

Determinar las características del proceso sobre Cese de Actos de Hostilidad del Empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; del Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2021

Loa Objetivos Específicos son:

1. Identificar si las acciones de los sujetos procesales, en el litigio judicial en análisis.
2. Identificar la claridad de resoluciones, en el litigio judicial en análisis.
3. Identificar la pertenencia de los medios probatorios, en el litigio judicial en análisis.
4. Identificar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el litigio judicial en análisis.

En el presente trabajo la investigación realizada se acredita por que en nuestra realidad pasmos por malas gestiones que el poder judicial ha realizado en nuestro país, donde podemos decir que muchos jueces están siendo elegidos que no saben dirigir, ni evaluar en forma correcta los procesos, por tal motivo se ha llegado vulnerar el cumplimiento de los plazos de resoluciones que se encuentra constituido en nuestro ordenamiento jurídico.

También la sociedad hoy en día a perdido la desconfianza en el sistema de justicia por que en los operadores de justicia hay mucha corrupción, así podemos aclarar que cuando uno quiere realizar un proceso judicial, los gastos económicos que se tiene hacer en los tramites corre por su propia cuenta, debido a esto hay muchas personas que no realicen una demanda en el Poder judicial.

Entonces podemos decir que la carga procesal que tienen los jueces en el Poder judicial ha sobrepasado los registros que tiene como consecuencia que un proceso judicial que dure mucho tiempo, donde ha llegado a mayor extremo a que el demandante fallezca, porque su proceso duro muchos años. Así mismo en esta investigación se justifica, porque en esta actividad sistemática, el investigador esta frente a una unidad de análisis de estudio

(proceso judicial), dicha experiencia favorecerá la verificación del derecho procesal y sustantivo, aplicado al proceso judicial.

También favorecerá a comprobar los actos procesales de los sujetos del proceso, donde estos aportaran a que la persona que está realizando la investigación pueda identificar, interpretar los resultados y recolectar datos. En efecto aplicar una revisión mucho más frecuente de la literatura general y especializada como un recurso cognitivo más necesario para poder identificar en forma más clara las características del proceso judicial. Desde luego los resultados del análisis de un proceso judicial estos aportaran a favorecer a la ejecución de trabajos fortalecidos, donde se verificará los criterios y poder resolver criterios y debates similares.

Por este motivo que esta investigación los que se van a favorecer como una base de información para los estudiantes de derechos y esto podrá conllevar a poder estudiar diversas teorías por lo que esto se implicará a poder lograr sensibilizar al juez y así el juez pueda tener una mejor conclusión del proceso. El estudiante en su formación de investigación le podrá permitir su técnica de lectura de interpretación, analizar y facilitará ver su formación y nivel profesional.

La metodología y que se (incluirá el diseño de la investigación; de población y muestra); que dando al caso; que nuestra investigación es de tipo cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizará, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una guía de observación; la definición y operacionalización de variables e indicadores; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; plan de análisis la matriz de consistencia lógica y, principios éticos.

Los resultados de esta investigación sobre el cumplimiento del plazo evidencian que el demandante cumplió con el plazo estipulado en todas las acciones del proceso, mientras que el imputado consideró que no cumplió con el plazo señalado. En todos los actos procesales se constató que parte del juez incumplió el plazo procesal. En cuanto a la claridad de la resolución, se observa que el juez cumple con los tres criterios de la investigación, es decir, coherencia y claridad, fácil comprensión del lenguaje y fácil

comprensión del público, porque el juez está bastante calificado para todas las resoluciones y tiene la motivación para antes de emitir a las partes procesales. En cuanto a la relevancia de los métodos de recolección de pruebas, el análisis considera que, durante el proceso de filmación documental, ambas partes presentaron pruebas para que sean útiles, pertinentes y beneficiosas, y es de fundamental valor para el juez poder realizar la calificación y verificación justa de la reclamación. En cuanto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, se puede observar que si hubo Cese de actos de hostilidad del empleador en la pretensión del proceso laboral.

En cuanto a la conclusión, se determinó el relativo cumplimiento de los plazos porque el demandante cumplió con todos los plazos establecidos, pero el demandado y el Poder Judicial incumplieron ciertos plazos procesales. En cuanto a la claridad de la resolución, porque el juez tiene el lenguaje jurídico adecuado al emitir la resolución, porque se entiende y comprender de forma sencilla. En cuanto a la relevancia de la prueba, ambas partes tienen una relación lógico-legal al momento de presentar la prueba, la cual se relaciona con los hechos que citaron durante el proceso de provisión de prueba. Se determina que, si hubo una idoneidad de la calificación jurídica, pro que esto existe una relación entre los hechos de los litigantes y las normas legales en el proceso judicial en estudio.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

En el ámbito Internacional:

Márquez y Juárez (2018), en México investigo:

“El estudio sobre las principales causas de actos de hostilidad Laboral de los trabajadores administrativos de una institución pública educativa del estado de Morelos (México)”, que tuvo como objetivo En esta investigación cuantitativa, cualitativa, descriptiva, no experimental y correlacional, la muestra se conformó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. El autor concluye de la siguiente manera:

El juez rinde su cargo con objetividad e imparcialidad, tomará si es posible, otras áreas del conocimiento; el grado de ser discreto en la valoración del medio probatorio estará relacionado a la racionalidad. Por otro lado, debe tener en conocimiento que la prueba judicial puede dar consecuencias a la persona en todas las dimensiones de su vida: corporal, psíquica y social; el juez deberá mirar el principio de interés público del funcionamiento del medio probatorio, deberá dar una sentencia justa y es la prueba la que permitirá dar la resolución judicial dándole a cada cual lo que se debe. La motivación de la resolución judicial está relacionada con la valoración del medio probatorio y trabaja razonablemente en ese lugar de discreción que permite el análisis.

Sarabia (2017), en Ecuador investigo:

El proyecto de investigación con el tema “funcionalidad familiar y su relación con la hostilidad en adolescentes de la fundación proyecto salesiano”. El objetivo general fue hallar si el análisis del juzgador con los respectivos parámetros de legalidad, para calificar la admisión de los medios de prueba vulnera o afecta el derecho a la prueba relacionado

con el derecho a la defensa. El tipo fue de nivel descriptivo y correlacional. El autor concluye de la siguiente manera:

El objetivo general fue hallar presentó como objetivo principal conocer la relación existente entre funcionalidad familiar y hostilidad en una población de 64 adolescentes con un rango de edad de 12 a 16 años. Los resultados se obtuvieron mediante la calificación de los reactivos psicológicos aplicados, el cuestionario de funcionamiento familiar FF-SIL el cual se encarga de evaluar los diferentes niveles de funcionamiento familiar y siete dimensiones que el mismo posee, también así se aplicó el cuestionario de agresividad AQ de Buss y Perry, el cual tiene como objetivo evaluar componentes de la agresividad entre ellos la hostilidad.

Bámaca & Figueroa (2019), en Guatemala investigo:

En la presente investigación se “Factores que influyen en la conducta hostil de las enfermeras auxiliares del hospital Roosevelt de la consulta externa de la jornada matutina” que tuvo como Metodología es tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; Su Objetivo Fue determinar las Características de la conducta hostil de las enfermeras del Hospital Roosebel donde tuvo la siguiente conclusión:

Que el cumplimiento de plazos de los sujeto por parte de las enfermeras si ha cumplido los plazos y con respecto a las resoluciones que ha emitido el juez demuestra claridad y contiene un lenguaje claro demostrando que la prueba judicial puede dar consecuencias a la persona en todas las dimensiones de su vida: corporal, psíquica y social; el juez deberá mirar el principio de interés público del funcionamiento del medio probatorio, deberá dar una sentencia justa y es la prueba la que permitirá dar la resolución judicial dándole a cada cual lo que se debe. La motivación de la resolución judicial está relacionada con la valoración del medio probatorio y trabaja razonablemente en ese lugar de discreción que permite el análisis.

En el Ámbito Nacional:

Olazo (2020), en Lima investigo:

El presente informe de investigación titulada “La seguridad jurídica en casos de Hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, año 2019”, tiene como objetivo analizar la seguridad jurídica, asimismo se han planteado objetivos específicos que permiten ahondar en el tema propuesto con el fin de analizar las garantías fundamentales y los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, años 2019. El método de investigación fue de enfoque cualitativo y cuantitativa de tipo de investigación básica y tipo de estudio descriptivo con diseño interpretativo basado en la teoría fundamentada. Por otro lado, para obtener la información se utilizó el instrumento de la guía de análisis documental.

El informe de investigación llegó a la conclusión con respecto a la seguridad jurídica que el legislador no podrá dejar de administrar justicia cuando los fundamentos, hechos y medios de prueba justifiquen un acto de discriminación que origine su despido involuntario.

Monteza (2018), en el Callao investigo:

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad “Actos de Hostilidad hacia las personas con discapacidad y el Derecho al Trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018”. El objetivo fue la presente investigación contará con aproximación temática, trabajos previos, marco teórico, justificación y la formulación del problema de investigación. Asimismo, la presente investigación cuenta con un nivel descriptivo, y un marco fundamentado en el enfoque cualitativo y cuantitativo, utilizando para su desarrollo técnicas de recolección de datos; siendo la entrevista y el análisis documental, obteniendo los resultados, discusión, conclusión y recomendación del investigador sobre la problemática planteada. Y tuvo como conclusión:

Es así que, Los actos de hostilidad con las personas discapacitadas si afecta el principio de dignidad, ya que efectivamente está destacado como un problema social y de salud para las relaciones laborales, en tal sentido que, la dignidad se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es así que, el Estado es garante de la protección de la dignidad del trabajador discapacitado,

y de esta forma los Jueces tienen que actuar en forma imparcial, en forma objetiva, tomara si es posible otras áreas de conocimiento y hacer poder dar una sentencia justa.

Valiente (2019) en Huara- Lima, en su investigación:

Tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de hostilidad y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 2005-00124-0-1301-JR-LA-1 del Distrito Judicial de, Huaura - Lima. 2018. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Tuvo como conclusión:

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

-En cuanto a la sentencia se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

En el Ámbito Regional:

Carbajal (2021), en Trujillo, en su investigación

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00773-2013-0-1602-JR LA-

01; ¿Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2020?; El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Y tuvo como conclusión:

Los medios de prueba fueron evaluados con sustento a la normativa legal, el juez se expresó en los considerandos con claridad, sana crítica y máxima experiencias, al término de su evaluación determino la existencia de actos de hostilidad pro parte de la empleadora al recurrente por lo que en su parte resolutive decidió declarar fundada la demanda formulada por el actor, ordenando el cese de todo tipo de hostigamiento,

Condori (2018) en Huara en su investigación:

Titulada Cese de actos de hostilidad emitidas en primera en primera instancia por el primer juzgado especializado en lo Civil de Barranca y en segunda instancia por la sala mixta de la corte superior de justicia de Huara, Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-La:01. El objetivo fue determinar el proceso en estudio. Esta investigación fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño transeccional, retrospectivo y no experimental; para la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos. El autor concluyo de la siguiente manera:

Durante el proceso en estudio se pudo determinar que el juez que durante el desarrollo del proceso según el expediente si cumplieron con los plazos establecidos, una adecuada pertinencia de los medios probatorios y una calificación adecuada.

-Estos resultados indican que el juzgador ha realizado una buena motivación. Sin embargo, no todo ha sido perfecto; en la motivación de los hechos no se ha realizado un razonamiento que evidencie la fiabilidad de las pruebas; y, con respecto a la motivación del derecho no se evidencia razones que justifiquen se haya realizado una interpretación de las normas aplicadas.

Locales

Castro (2018), en Huaraz en su investigación:

Que tuvo como título “Criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú”. El propósito de estudio fue determinar los criterios Jurídicos de tipo dogmático normativa teórica, por su naturaleza fue cualitativa y cuantitativa, se empleó técnica documental y análisis de contenido. Al concluir el autor dio las siguientes conclusiones:

Los jueces laborales en cuanto se refieren a los medios probatorios extemporáneos incorporados como prueba de oficio en su mayoría no los valoran, en tanto que los que sí realizan valoración se distingue un grupo reducido que realiza una valoración de todos estos medios y, otro grupo que, solo valoran algunos.

En los actos de hostilidad laboral que ejerce el empleador en contra del común desenvolvimiento laboral de su trabajador tipificado en el artículo 30 del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, El Juez determino que los medios probatorios son pertinentes y que si hubo actos de hostilidad para poder dar una sentencia clara y justa.

Vásquez (2019) en Chimbote investigo:

Esta tesis es el resultado de una investigación con el objetivo “Fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación en el CHIMBOTE – PERÚ 2019 Derecho Laboral control de actos de hostilidad, empresa pesquera Tasa Chimbote 2019”. El objetivo fue determinar el objeto en estudio. Esta investigación fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño transeccional, retrospectivo y no experimental; para la recolección de datos se seleccionó un expediente

judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos. El autor concluyo de la siguiente manera:

-Los modelos probatorios deben ser debidamente legislados y revisados por los juzgadores, ante todo cuando no existen pruebas idóneas, contradicciones al momento de interpretar los sucesos, más aún, en los conocidos casos complicados del Derecho. Los jueces deben ver los principios que proporcionan la Doctrina sobre la sociedad y unidad del medio de prueba, legalidad y legitimidad del medio probatorio; principios que refuerzan y preservan los derechos de las partes procesales en el proceso.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Procesal

2.2.1.1. El Proceso Ordinario laboral.

2.2.1.1.1. Concepto

Como dice Rodríguez (2018) nos dice que un juicio o procedimiento ordinario es un procedimiento que se realiza con más garantías para las partes, en este procedimiento la prueba puede ser más complicada y los cargos pueden ser más extensos por el mayor tiempo. Concedidas a las partes, las diversas acciones, por concentración de actos procesales. (p. 31)

2.2.1.1.2. El desarrollo procesal etapas

Teniendo en cuenta a Varela (2019) argumenta que:

a) La Audiencia de Conciliación

El artículo 43 de la Ley Nro. 29497 nos indica que el Juez convoca a los sujetos procesales a conciliar siendo los responsables de conducir la conciliación y ante la

posibilidad de un fracaso, reciben los escritos de contestación de la demanda o en caso de la inasistencia del demandado se declararían rebeldía por el Juzgador.

Empleando las palabras de Rodríguez (2018) plantea que, en la Audiencia de conciliación, el juez adquiere un papel fundamental, una función muy distinta al que se encargaba en otras audiencias, en la cual asume una función expectante. De esta manera, el Juez mantiene una participación activa en dicha audiencia, porque invitará a los sujetos procesales a conciliar las pretensiones, y no sólo eso, sino que aparte será el conciliador en la audiencia para que las partes puedan llegar a un acuerdo, siempre respetando la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio en proceso laboral. (Pág. 33)

b) La Audiencia de Juzgamiento

Así mismo como afirma Rodríguez (2018) considera que en el artículo 44° de la NLPT, menciona que la audiencia de juzgamiento se realiza en único acto y que concentra las etapas de confrontación de posiciones (aquella en donde el Juez da la oportunidad a los sujetos procesales de oralizar sus posturas), actuación probatoria (se explican los 12 medios probatorios presentados por los sujetos procesales, señalando los hechos que no necesitan de sustento probatorio y que por ende se encuentran admitidos por ser idóneos), alegatos y sentencia.

Por lo tanto, citando a Munayco (2019) nos dice que además, hay ocasiones especiales de conclusión del proceso laboral, entre las cuales se encuentra la inasistencia de ambas partes por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

2.2.1.1.3. Los sujetos Procesales

a) Definición

Dicho en palabras de Chirinos (2019) argumenta que son personas naturales que legalmente participan de un proceso judicial, ya sea como parte fundamental o secundaria

y pueden estar en el proceso como demandante o demandado, dentro de los sujetos procesales están el juez, el demandante y el demandado (s.p.).

Como señala Coca (2021) da a conocer que los sujetos procesales importantes son 3: el demandante, el demandado y el juez; sin embargo, existen otros sujetos del proceso que son secundarios (los 13 auxiliares de la jurisdicción civil y los órganos de auxilio judicial) que ayudan al juez a solucionar los problemas jurídicos de forma instantánea y a conseguir la paz social en justicia de forma mediata.

b) El Juez

Como dice Anónimo (2015) argumenta que, como cuerpo principal del procedimiento, el poder judicial está representado por un juez o un grupo de jueces, y tiene la facultad de atender las pretensiones o peticiones adicionales de litigio que constituyen el objeto anterior. (Pág. 12)

Como dice (Cajas 2011, como se citó en Almestar, 2016) nos dice que el juez es la máxima autoridad de un tribunal de justicia, cuya principal función es precisamente ésta, la de administrar justicia, en caso que se presente ante él una situación controvertida entre dos personas, que requiera de la decisión ecuaníme y objetiva de un hombre que conozca exhaustivamente las leyes como él.

c) El demandante

En su investigación Gozaíni (s.f.) define que el demandante es la “persona natural o jurídica que promueve una pretensión en un proceso judicial, o una petición en un procedimiento de trámite voluntario, por la cual solicita ante un juez una pretensión con el objetivo de expedir una falla a favor de él (p. 180).

d) El demandado

De acuerdo con Gozaíni (s.f.) manifiesta que el demandado es aquella persona natural o jurídica contra el cual se pide la declaración correspondiente del fallo o sentencia, mediante el cual al igual que el demandante redacta la contestación de demanda. (p. 181)

2.2.1.2. Principios aplicables en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

2.2.1.2.1. Principio de Inmediación

Como expresa Arévalo (2016) sostiene que la inmediación permite al juez entender a las partes y escuchar sus opiniones, y comprender con mayor precisión los hechos del litigio que se le someten para el fallo y los argumentos de las partes, lo que a su vez le permitirá seguir la realidad del proceso. La falta de reconocimiento de su titularidad puede ser encomendada a cualquier asistente judicial o un tercero, y ser sancionada por nulidad. (p. 540)

Desde el punto de vista de Sánchez (2019) sostiene que el juez pueda solucionar el problema del proceso, debe reunirse con los sujetos procesales para las diligencias y poder hablar con ellos, para conseguir información relevante de los hechos, y además, tener relación directa con los medios de probatorios (p. 68).

2.2.1.2.2. Principio de Oralidad

Empleando las palabras de Vinatea & Toyama (2020) nos aclara que es el principio básico de otros principios, y otros principios también se basan en otros principios. Es el principio básico del nuevo proceso laboral. Por tanto, la inmediatez del juez requiere del carácter verbal del proceso laboral, para que el juez pueda participar en el proceso no como persona presente sino como su líder. Debido a este principio, el proceso se ha desarrollado rápidamente, porque el principio de la economía procesal se ha implementado de manera efectiva.

Así mismo como lo hace notar Vela (2019) afirma que este principio es muy destacado por que predomina el empleo de la palabra dialogada encima de la escrita dentro

del desarrollo de todas las diligencias judiciales, esto quiere decir que este principio no significa la desaparición de las actuaciones escritas. (Pág. 258).

2.2.1.2.3. Principio de Concentración

Como señala Rodríguez (2018) menciona que el principio de concentración es agilizar el proceso reduciendo el número de juicios y, al mismo tiempo, no desconoce la protección de los derechos de las partes. Al contrario, su fin último es que el juez pueda comprender la hechos y pruebas involucrados en el proceso de mejor manera., Razones y otros aspectos, unifican todas estas acciones y aumentan el nivel de certeza de sus decisiones judiciales.

Teniendo en cuenta que (García 2012, como se citó en Arévalo,2016) explica que la concentración pretende reunirlos actos procesales unos a otros, de modo tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación de todo el procedimiento (p. 543).

2.2.1.2.4. Principio de Primacía de la Realidad

Dicho en palabras de Arévalo (2016) considera que las discrepancias si es de presentarse entre lo que sucede en los hechos y lo establecido en los documentos y acuerdos, se tendrá que elegir a los primeros.

Desde el punto de vista de Toyama (2017) recomienda que el principio de primacía consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato formalizado por escrito de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato. Por ende, nuestro ordenamiento ha establecido que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

2.2.1.2.5. Principio de Celeridad

Por su parte, Carreño (2018), sostiene en su investigación que la celeridad del proceso significa la obligación de cumplir con los plazos que marca la ley, lo que significa que el proceso debe ser flexibilizado y simplificado, es decir, en cuanto a la tramitación del proceso, el plazo es muy corto. y la situación puede pasar la permanencia del proceso oral y la aplicación de mecanismos alternativos de conflicto.

Da a conocer Arévalo (2016) describe que el trámite de la causa debe tramitarse en el menor tiempo posible y el juez dicta sentencia dentro del plazo que marca la ley, lo que ayuda a eliminar los obstáculos a la tutela judicial mediante trámites sencillos, plazos más cortos y cláusulas obligatorias.

2.2.1.2.6. Principio de Economía Procesal

Dicho en palabras de Vinatea y Toyama (2019) dan a conocer que, de acuerdo con este principio, podemos decir que el proceso ha de ampliarse con la mayor economía de duración y de energía, en otras palabras, que ordena una menor presencia de los actos procesales y que por medio del intervalo entre la ejecución de estos sea breve (p.36).

Desde la posición de Sánchez (2019) da a conocer que se refiere al principio de economía procesal en dos sentidos: uno es la rebaja del gasto económico; y segundo, la rebaja de tiempo y esfuerzo (p. 74).

2.2.1.2.7. Principio de Veracidad

Empleando las palabras de Vinatea y Toyama (2019) enfatiza que la veracidad en el proceso es intrínseca a un proceso oral, en el que el juez tiene un papel activa (Pág. 36)

Como expresa Medina (2019), nos aclara que de acuerdo a este principio debe que el juez verifica la efectividad del servicio prestado en la realidad, y debe manifestar que existe una unión fuera de la apariencia o simulación que las partes brindan a esa unión.

2.2.1.3. La Jurisdicción

2.2.1.3.1. Concepto

Teniendo en cuenta a Arévalo (2016) sostiene que jurisdicción es:

El estado tiene el poder de usar la ley para resolver problemas entre dos o más partes a través de la participación de sus instituciones judiciales. (p. 564)

Asimismo, (Peña, 2003, como se citó en Rodríguez, 2019) señaló que:

La labor realizada por el juez en el proceso no solo es declarativa, sino también la exigibilidad de la resolución emitida en el momento oportuno (p. 50).

2.2.1.3.2. Presupuestos para el ejercicio de la jurisdicción

Como lo hace notar (Ticona 1996, como se citó en Amaya, 2016) señala 3 presupuestos y son:

1. Conflicto entre las partes:

Está legitimado para intervenir, cuando surge entre dos individuos o dos partes una controversia o contienda de sus respectivos intereses y no han conciliado o transigido (extraprocesalmente) tales intereses.

2. Interés social en la incertidumbre jurídica:

Este interés se hace más evidente en los conflictos en donde se implica los llamados “intereses difusos o colectivos”.

3. La intervención del Estado por medio de los organismos jurisdiccionales:

El imperativo social debe ser atendido y satisfecho por el Gobierno interviniendo como interesado directo en dichas soluciones y como tercero imparcial entre los contendientes. (p. 46-47)

2.2.1.3.3. Clases

Desde la posición de (Ticona 1996, como se citó en Amaya, 2016) nos aclara:

1.- Jurisdicción según la materia:

- a) La Jurisdicción Civil
- b) La Jurisdicción Agraria o de Tierras
- c) La Jurisdicción Penal
- d) La Jurisdicción Militar-Policial
- e) La Jurisdicción Laboral
- f) La Jurisdicción del Niño y Adolescente

2.2.1.4. La Competencia

2.2.1.4.1. Concepto

Empleando las palabras de Rodríguez (2018) plantea que la competencia es la atribución y distribución de la jurisdicción hacia los diferentes órganos jurisdiccionales dadas por la ley; es decir, si la jurisdicción es la soberanía de cada juez, la competencia es la delimitación de esa soberanía (p.125).

Como plantea Priori (s.f.) refiere que la competencia es la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la potestad jurisdiccional. Dicha aptitud está definida en virtud de determinados ámbitos que la ley se encarga de establecer. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal (p.39).

2.2.1.4.2. Clases

Dicho con palabras de (Carnelutti 1912, como se citó en Panta, 2019) agrega que hay 2 clases de la competencia y son:

- **Competencia necesaria, principal u originaria:**

Es la competencia que tiene tres especies.

- **Competencia eventual, secundaria o derivada:**

También tiene 3 especies por *elección* (prórroga de la competencia), por *conexión* y, por *remisión* (cuando se remite un proceso de un juez a otro, por excusa, recusación, inhibición, abstención). (p. 48)

2.2.1.5. La pretensión

2.2.1.5.1. Concepto

Teniendo en cuenta a (Becerra 1996, citado por Almaster, 2016) sostiene que la pretensión procesal es una declaración de voluntad. La pretensión procesal es la exigencia de que un interés ajeno se subordine al propio, es decir, al que ejercita la pretensión (pág. 22).

De la misma forma (Rosales 2014, como se citó en Almaster, 2016) nos aclara que la pretensión procesal es la petición dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada y, en cuanto sea necesaria, por las consecuencias de hecho y propuestas para fundamentar.

2.2.1.6. Medios Probatorios

2.2.1.6.1. Concepto

La Enciclopedia Jurídica OMEBA, se considera que:

Son hechos donde las partes utiliza para probar la evidencia de los hechos controvertidos en el proceso. (p.20)

2.2.1.7. El debido proceso

2.2.1.7.1. Concepto

Como dice Constantino y Galicia (2018), plantea que:

Un proceso es un conjunto de actividades planificadas que implica la participación de un número coordinado de personal y recursos materiales para lograr metas previamente determinadas. Estudiar el diseño, la gestión y las formas de mejorar sus procesos (acciones) del servicio para respaldar sus políticas y estrategias y cumplir plenamente con los requisitos de sus clientes y otras partes interesadas.

Dicho con palabras de Medina (2019) señala que:

El debido proceso está reconocido como un cumplimiento de la totalidad de las garantías y leyes de orden público que deben ser practicados en todos los casos, con el objetivo de que las personas tengan el conocimiento de defenderse con el amparo de sus

derechos constitucional ante cualquier hecho del Gobierno o de las entidades públicas que puedan vulnerarlos. (p.30-31)

2.2.1.7.2. El debido proceso en el marco legal

En el Art. 7 de la L.O.P.J. nos da a conocer que toda persona tiene derecho a que en el proceso que tramite debe llevarse de forma normal sin ningún impedimento para que pueda solucionar su problema de buena manera (p.10).

2.2.1.8. Resoluciones

2.2.1.8.1. Concepto

Como afirma Águila (2016) sostiene que los actos procesales que por medio de los cuales van a impulsar o van a decidir el centro del proceso o dando como fin a este (p.54).

Como lo hace notar Sánchez (2015) expresa que la resolución judicial está considerada como todo acto que desprende del tribunal y esto está destinado a simplificar o a decidir la disputa en materia de juicio.

Dicho con palabras de Cabanellas (2020) señala que la resolución judicial, es toda acción o efecto de poder resolver las soluciones de un problema, como también conflictos o litigio (p.103).

2.2.1.8.2. Clases

Existen tres clases de resoluciones que están establecidas de acuerdo a nuestras normas del Código Procesal Civil:

Entre ellos podemos mencionar como los Decretos, autos y sentencias.

Para Arévalo (2016) nos aclara que son tres clases de Resoluciones:

- a) **El decreto**, son resoluciones que promueven el desarrollo del proceso y aportan comportamientos procedimentales sencillos. Se caracterizan por su simplicidad, por la brevedad y por carecer motivación en su texto. Por ejemplo: "A conocimiento", "A los autos", "Téngase presente".

- b) **El auto**, son decisiones motivadas y caracterizadas por tener dos partes: considerativa y resolutive. Los jueces los utilizan para resolver la admisibilidad de reclamaciones o reconveniciones, reorganización de procedimientos, interrupción, suspensión o terminación de procedimientos, confesión o denegación de los medios impugnatorios, reconocimiento, inadmisibilidad o modificación de medidas preventivas.
- c) **La sentencia**, entre ellos, la diferencia que se puede observar del auto, es que hay evidencia de un enunciado sustantivo, salvo las excepciones estipuladas en las reglas de interpretación (cuando se declara improcedente). (p. 85)

2.2.1.8.3. Partes de una sentencia

Teniendo en cuenta a (Cajas 2011 como se citó en Edgar, 2021) sostiene que tiene 3 partes la sentencia las cuales son:

a). Expositiva

Menciona que es la conceptualización de todo el crecimiento del proceso en forma específica y sintética.

b). Considerativa

Expresa que todos los medios probatorios admitidos y hablados en el proceso judicial, el Juez tiene que poner su opinión de manera razonada, después de hacer un análisis jurídico.

c). Resolutiva

Es la determinación del juez, sobre los hechos debatidos en el proceso judicial, admitiendo o desvalorando la pretensión dada en el juicio del proceso. (p. 55)

2.2.1.9. Plazos

2.2.1.9.1. Concepto

Como lo hace notar la N.L.P.T N° 29497, manifiesta que las actuaciones procesales deberán ser cumplidas dentro de los plazos establecidos que son el día y

la hora señalada sin el acrecentamiento de los plazos establecidos en la actividad procesal, dichos plazos y días se computan según el calendario común.

2.2.1.9.2. Plazos del Proceso Ordinario laboral

Desde la posición del proceso ordinario laboral la NLPT estableció los plazos siguientes:

1. Para contestar la demanda el demandado tiene un plazo de 10 días hábiles.
2. El juez tiene que fijar audiencia de conciliación entre 20 a 30 días hábiles.
3. Para la audiencia de juzgamiento el juez debe fijar entre 20 a 30 días hábiles.
4. Para la notificación de la sentencia el juez tiene 5 días hábiles.

2.2.1.10. Medios Impugnatorios

2.2.1.10.1. Concepto

Como lo hace notar Velarde et al. (2016) considera que los medios impugnatorios son los instrumentos que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez, él mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque éste, total o parcialmente (p. 14).

Desde la posición de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 da a conocer son aquellos mecanismos procesales establecidos formalmente que permiten a los sujetos legitimados procesalmente peticionar a un juez o a su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulada o revocada.

2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

En la nueva ley procesal del trabajo que regula dos tipos de medios impugnatorios se tiene los siguientes:

A. El recurso de apelación

1. Concepto

Desde la posición de Liva (2017) sostiene que:

La apelación se expresa como el medio de impugnación por medio del cual la parte procesal que perdió en la primera o segunda instancia del proceso puede pedir al juez de instancia superior reformar, probar o anular la decisión que se impugnó, a través de la debida revisión de la resolución decidida. (p. 12)

De igual forma empleando las palabras de la Ley procesal del trabajo N° 29497 aclara que es un proceso en la cual se cuestiona el contenido de la sentencia, porque la parte que impugna no está de acuerdo. Tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente.

2. Efectos del Recurso de Apelación

Empleando las palabras del Código Procesal Civil nos aclara que los efectos del Recurso de Apelación son:

1. Con efecto suspensivo, por lo que la eficacia de la resolución recurrida queda suspendida hasta la notificación de la que ordena se cumpla lo dispuesto por el superior. Sin perjuicio de la suspensión, el Juez que expidió la resolución impugnada puede seguir conociendo las cuestiones que se tramitan en cuaderno aparte. Asimismo, puede, a pedido de parte y en decisión debidamente motivada, disponer medidas cautelares que eviten que la suspensión produzca agravio irreparable.

2. Sin efecto suspensivo, por lo que la eficacia de la resolución impugnada se mantiene, incluso para el cumplimiento de ésta. Al conceder la apelación, el Juez precisará el efecto en que concede el recurso y si es diferida, en su caso.

Como expresa (Monroy 1997, como se citó en Almestar, 2016) señala que:

De esta forma con este tratamiento numérico de los efectos de la Apelación se enseña que hay dos: La apelación con efecto devolutivo y con efecto suspensivo. El primero significa que solo aquello que ha sido apelado va al superior, mientras tanto lo demás continúa su trámite ante el Juez inferior. El segundo, por oposición, significa que

todo el proceso pasa al superior, quedando suspendida la competencia del Juez inferior, de allí su nombre.

3. El recurso de apelación según la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El trámite de la apelación en segunda instancia, según el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es el siguiente:

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.
- b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.
- c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.
- d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Como expresa Toyama (2020) manifiesta que el acuerdo mutuo entre el dueño y el trabajador mediante acuerdo unánime quedan para que el trabajador beneficie al empleador (p. 65).

Por otro lado, en el régimen laboral de la actividad privada, dada a los empleadores privados y muchas instituciones del Estado, en el Art. 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), indica que:

En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Como lo hace notar Gómez (2016), el contrato de trabajo es el compromiso llevado a protección esencial, donde un trabajador se pone bajo el mando de uno o más empleadores a costa de recibir una remuneración (p. 188).

2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo

1.-La prestación personal del servicio

De acuerdo con Toyama (2020) da a conocer que la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personalísima y no puede ser delegada a un tercero, los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros (p. 67).

Así mismo como plantea Ferro (2019) sostiene que el que trabaja da los servicios por cuenta ajena, en otras palabras, por la cuenta del que lo contrata. Estos servicios o trabajos los debe hacer él por cuenta propia, sin delegarle a otra persona ese trabajo.

Según el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, establece que lo servicios que son considerados dentro de la relación laboral deben ser prestados de forma directa sólo por el trabajador de forma natural

2.-El pago de una remuneración

Dicho en palabras de Toyama (2020) sostiene que el salario económico que le da el empleador al trabajador después de haber trabajado para él durante un periodo pactado en el contrato que hicieron (p. 67).

De esta forma desde la posición de Bustamante (2019) enfatiza que es aquel elemento fundamental dentro de la unión laboral, a pesar que tenga distinción, sirve como contraprestación al que trabaja por las labores que hace bajo los mandatos de su empleador, identificando un premio para el primero y siendo la obligación esencial del segundo (p.25).

Así mismo como señala en su artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, refiere que se entiende como aquella relación jurídica en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, y esta a su vez faculta al empleador a dirigir la actividad del trabajador con su poder de dirección, asimismo, puede fiscalizar y sancionar de acuerdo a las facultades que son conferidas por la normatividad y el reglamento interno de trabajo.

3.-La dependencia o subordinación

Teniendo en cuenta de Ferro (2019) sostiene que la subordinación se entiende como la obediencia del trabajador al dominio de distintos elementos facultativos que tiene el empleador. (p. 19)

Así mismo dicho con palabras de Toyama (2020) considera que la subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios, en este último contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios (p. 67).

Como lo hace notar en su artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, se entiende como el integro que percibe el trabajador por sus servicios, en dinero o especies, cualquiera sea la forma o denominación que le dé, siempre que sea de su libre disposición

2.2.2.1.3. Clases

1.-Contrato a plazo indeterminado:

Como plantea Sanguinetti (s.f.), nos manifiesta que es donde el trabajador no tiene un empleo fijo en la empresa, sino que la decisión solo puede estar a manos del jefe o empleador. (p. 155)

Así mismo teniendo en cuenta a Toyama (2020) manifiesta que el Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido, ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral, permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado.

2.-Contrato a tiempo parcial

Desde la posición de Oliva (2021) expresa que es aquel contrato de trabajo donde se determina la jornada regular por debajo del que ejercen los que trabajan a tiempo completo de la propia empresa (p. 10).

Citando n el Art. 4º párrafo 3) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) sostiene que también se puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

3.- Contrato a plazo fijo

Dicho con palabras de Toyama (2020) da a conocer que es donde el empleador le da el trabajo por un tiempo ya puesto para el trabajador teniendo ya el trabajo seguro el empleado de la empresa (Pág. 83).

Al mismo tiempo en la opinión de Vega (s.f.) sostiene que la utilización de esta figura se ha extendido en nuestro País que es quien cuenta con el mayor número de modalidades contractuales temporales en la región y frecuentemente es utilizada tras la creación de un nuevo puesto o para aprovechar la extensión máxima del plazo (p. 26).

2.2.2.1.4. Características

Teniendo en cuenta a Toyama (2015) afirma que este acto de voluntad entre las 2 partes es algo formal y fijo ya que el trabajador debe ser fiel a todo lo que le dice el empleador sin faltarle el respeto y de igual manera el empleador debe respetar al trabajador (p.65).

Desde el punto de vista de Gonzales (s/f) manifiesta que el vínculo laboral firme entre el empleado y empleador, comprometiéndose a brindar servicio a favor de aquel diariamente y de manera estable respetando y cumpliendo un horario; en cambio en el contrato de locación de servicios que comenta el Artículo 1764° de nuestro código civil, los servicios son prestados por cierto tiempo o para un trabajo determinando pero no tienen los rasgos de permanencia ni subordinación del locador al comitente, características que si encuentran en el contrato de trabajo.

2.2.2.2. El empleador

2.2.2.2.1. Concepto

Como lo hace notar (Cabanellas, 1997, como se citó en Murillo, 2019) da a conocer que el empleador, es aquella persona que paga una remuneración a otra persona subordinada a él (p.4).

2.2.2.2.2. Características del empleador

Empleando las palabras de Franco (s.f.) argumenta que el empleador debe cuidar su empresa, debe tener responsabilidades y obligaciones con la empresa y siempre debe ser puntual sobre todo para que sea el ejemplo de sus trabajadores (p.373).

2.2.2.3. El trabajador

2.2.2.3.1. Concepto

Empleando las palabras de (Reynoso, 2006, como se citó en Patlán, 2016) señala que: La palabra trabajador se refiere a una gran parte de la población y se expresa a aquellas personas que laboran de manera creativa, fructífera o transformadora. (p.122)

2.2.2.3.2. Características del trabajador

Según el mencionado autor Toyama (2020) opina que la persona que da los servicios debe ser puntual, higiénico y muy responsable cuando ejerce sus labores en la empresa.

2.2.2.4. El despido laboral

2.2.2.4.1. Concepto

Como dice Huanayque (2017) nos aclara que el despido es una manera de terminar la relación laboral eliminando las obligaciones entre el empleador y el empleado, al haberse finalizado definitivamente el vínculo del trabajo (p. 22).

Empleando las palabras de (Osorio, 2012, como se citó en Villalta, 2019) nos indica que es la separación unánime que hace el dueño del contrato individual de trabajo con uno o con varias personas, en este caso el dueño tiene que pagar indemnización al que trabaja en forma y cuantía según las normas que lo señalan. (p. 23)

2.2.2.5. Las acciones de hostilidad

Como plantea Díaz (2016) En términos generales se considera como acto de hostilidad ante el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo y que puede dar lugar a su terminación. De esta manera, en nuestra legislación laboral, especialmente en el artículo 30 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, en la LPCL, no todas las infracciones por parte de los empleadores son consideradas conductas hostiles, y han optado por comportamientos patronales que pueden derivar en despido Lista cerrada de las relaciones laborales.

Comportamiento hostil, es decir, las acciones del empleador para causar daño a uno o más trabajadores. El comportamiento hostil hace que la relación laboral sea prácticamente insostenible para el trabajador, porque su propio empleador actúa contra su integridad, no solo física, sino también psicológicamente.

Con relación a los actos de hostilidad, el profesor Toyama (2015), señala lo siguiente:

El comportamiento hostil es una situación en la que el empleador excede su poder de gestión y, por lo tanto, puede ser controlado por el trabajador. En este sentido, cabe señalar que solo en determinadas circunstancias, la modificación de

las condiciones laborales puede ser cuestionada por los trabajadores y puede constituir un acto hostil en nuestro ordenamiento jurídico. (P. 251)

2.2.2.6. Las acciones de hostilidad en la Legalidad de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D. Leg. N° 728 de:

Desde el punto de vista del autor Jiménez (2018) nos dice:

Así mismo en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dentro de Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), contiene los supuestos que son clasificados como actos de hostilidad. Así se cita como tales en los subsiguientes:

- a.** Incumplimiento del pago de la remuneración correspondiente en tiempo, salvo caso de fuerza mayor o hechos accidentales verificados por el empleador.
- b.** La rebaja inmotivada del sueldo o de la categoría.
- c.** El cambio del obrero a un sitio distinto de aquel en el que preste usualmente servicios, con el motivo de ocasionarle daño.
- d.** El incumplimiento de medidas de higiene y seguridad que estos puedan alterar o poner en peligro la vida y la salud del obrero.
- e.** La acción de violencia o también el faltamiento grave de palabra en ofensa del obrero o de su parentesco.
- f.** Las acciones de discriminación por las razones que son de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g.** Las acciones contra la moral y con todos aquellos que pueden afectar la dignidad del obrero.

Por lo tanto, de acuerdo con él al artículo 7 de la Ley N° 27409, nos dice que la negativa inadecuada del empleador de poder conceder el permiso por adopción será apreciada como un acto de hostilidad comparable al despido.

2.2.2.7. El Ius Variandi o Poder de dirección del empleador

Para el Diccionario panhispánico del español jurídico, (2020), nos dice que: corresponde al derecho del empleador a modificar el contenido laboral y asistencial en función de las funciones que deben desempeñar los trabajadores.

2.2.2.7.1. La Propiedad del Ius Variandi

Para el autor Ledesma, (2020), citado por García (2017) nos aclara:

Cuando hablamos de la naturaleza jurídica del ius variandi, estamos hablando de la potestad estatal destacada que tiene la administración pública en su contrato administrativo. Esta facultad es una decisión unilateral y ejecutoria que impone al contratista la obligación de cumplir de inmediato es de su carácter legal. naturaleza, porque este privilegio tiene su naturaleza en el derecho administrativo, razón por la cual la gestión de las acciones administrativas públicas. (Pág. 22)

2.2.2.7.2. Las Causas del Ius Variandi

En su investigación Velásquez (2015), nos aclara:

Además, establece que esta práctica debe limitarse a no cambiar los términos básicos del contrato. Por tanto, el Ius Variandi se relaciona con las competencias jerárquicas de los empresarios para establecer las condiciones de prestación de los servicios a los trabajadores, por otro lado, estos últimos están obligados a obedecer las órdenes recibidas en el transcurso de su desarrollo de sus disposiciones. Por lo tanto, la facultad del empleador para dirigir su empresa le permite cambiar la situación no esencial de la provisión de trabajo según su forma y método. (Pág. 38)

2.3. En el Marco conceptual

- **Acción:**

Teniendo en cuenta a Gálvez y Maquera (2020) como señala que el derecho público subjetivo y autónomo por el cual la persona tiene la facultad de recurrir a la autoridad judicial para que se declare la existencia de un derecho y/o preste su auxilio a su ejercicio coactivo (Pág. 15).

- **Demanda:**

Diccionario Jurídico (2020) Presentarse ante un juez o un tribunal para que se reconozca la existencia de un derecho. / En sentido amplio es toda petición formulada ante el Poder Judicial.

- **Distrito Judicial:**

Como afirma Gálvez y Maquera (2020) sostiene que es la parte de una región en por lo cual un juez o tribunal puede ejercer jurisdicción (Pág. 32).

- **Doctrina:**

Como expresa Enciclopedia Jurídica (2020) sostiene que Se trata de una serie de trabajos y opiniones de autores y juristas, utilizados para explicar y determinar el significado de la ley o para proponer soluciones a problemas que aún no han sido legislados. Es muy importante como fuente intermediaria del derecho, porque el prestigio y la autoridad de juristas ilustres influyen a menudo en el trabajo de los legisladores e incluso influyen en la interpretación judicial de los textos actuales.

- **Jurisprudencia:**

Dicho en palabras de Casado (2017) indica que el conjunto de sentencias originadas de los mismos tribunales y también de la doctrina y que esto comprende un criterio encima de una dificultad jurídica que establecido por una variedad de sentencias concorde u doctrina que los fallos tribunales emana. (Pág. 2016)

- **Juzgado**

Para Pérez y Merino (2016) argumenta que el juzgado es una junta de jueces que concurren o es un tribunal de un solo juez que compiten con el objetivo de dar una sentencia.

- **Hecho Jurídico:**

Gálvez, y Maquera, (2020) Menciona que es un suceso o fenómeno por lo cual va a generar el nacimiento, también va a generar la modificación o la extinción de derechos, en otras palabras, es el que modifica la realidad jurídica (Pág. 141).

- **Plazo:**

Sostiene que el Diccionario panhispánico (2020), define que es el espacio provisional para la realización de acciones que se dan ante los juzgados y tribunales o también por parte de estos.

- **Sentencia:**

Como lo hace notar Cabanellas (2020) es una decisión que toma de forma extrajudicial de la persona donde se encomienda a resolver una duda, dificultad o controversia.

- **Pretensión:**

Dicho con palabras de Chávez (2018), nos dice que la pretensión es un acto de voluntad, podemos decir que es como la manifestación de un querer y es también una manifestación de voluntad, pero no es una superioridad de ella.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

El proceso judicial sobre cese de actos de Hostilidad del Empleador en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08 Octavo Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa- Perú, evidenciará las siguientes características: el cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados, que son relevantes.

3.2. Hipótesis Específicos

En el proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el Expediente; N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó el cumplimiento de plazos de manera importante conforme a los sustentos de la investigación.

En el proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el Expediente; N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la claridad de las resoluciones del proceso habiéndose cumplido de manera relevante de acuerdo a los fundamentos de la investigación.

En el proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el Expediente; N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la pertinencia de los medios probatorios teniéndose por cumplido de manera esencial conforme a los sustentos de la investigación.

En el proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el Expediente N° ° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos habiéndose cumplido de manera fundamental conforme a los sustentos de la investigación.

IV. LA METODOLOGÍA

Tipo y Nivel de la Investigación

El tipo de investigación. La investigación fue de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativo:

En el estudio realizado fue de un enfoque Cuantitativo, por que accedió a la identificación de un problema en otras palabras se procedió a la recolección la información y finalizando de los resultados se realizó un análisis.

En el mismo orden de ideas Domínguez (2019) en su investigación nos aclara que fue secuencial y probatorio por que representa a un grupo de procesos.

Cualitativo:

Dicho en palabras de (Hernández net al. 2010, como se citó en Almaraz 2016)) nos dice:

Porque la inmersión en el contexto del estudio implicó adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación. Las actividades de la selección de la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizaron prácticamente en forma simultánea. Se fundamentó en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano.

El objetivo principal de este tipo de modelo fue describir, comprender, interpretar y explicar un fenómeno. Las ciencias naturales y sociales lo utilizaron con la finalidad de encontrar similitudes y diferencias entre fenómenos. En el caso de los antropólogos y sociólogos, utilizaron los modelos etnográficos, recurriendo a la observación para describir los grupos humanos, sus símbolos, prácticas, rituales y comprender su relación con su medio ambiente y su contexto. (Pág. 70)

Mixta:

Como dice Domínguez (2019) afirma que fue mixto puesto, ya que estos dos métodos (cuantitativo-cualitativo) se combinaron en un mismo estudio. No fueron reemplazados, pero utilizaron las ventajas de ambos métodos y trataron de minimizar las posibles debilidades.

El Nivel de investigación:

La investigación fue un nivel de forma exploratoria y descriptiva:

- **Exploratoria:**

Desde el punto de vista de (Hernández et al 2010, como se citó en Almaraz, 2016) nos definió que cuando la investigación aborda y explora un trasfondo poco conocido; en otras palabras, una revisión de la literatura muestra que existieron pocos estudios sobre las características del objeto de investigación (proceso judicial), con el propósito de indagar en nuevas perspectivas.

Así mismo en cuanto a los objetos de investigación, no es seguro que se agotó el conocimiento sobre las características de los procedimientos judiciales reales, que, si bien se insertaron estas premisas, están muy próximas a las variables sugeridas en este trabajo, que fueron también la naturaleza de la hermenéutica.

- **Descriptiva:**

Empleando las palabras de (Hernández et al 2010, se citó en Almaraz 2016) manifiesto que cuando la investigación se describió las características o características del objeto de investigación, es decir, el objetivo del investigador fue describir el fenómeno, detección en función de características específicas. Además, la recopilación de información de las variables y sus componentes se presentaron de forma independiente y colectiva, y luego se analizaron.

En opinión de Mejía (2012) En su investigación descriptiva, el fenómeno se examinó estrictamente, y los fundamentos teóricos se utilizaron de manera exhaustiva y permanente para facilitar la identificación de las características existentes, y luego se pudieron determinar el esquema y las variables. (Pág. 78)

4.1. El Diseño de investigación:

- **No experimental.**

Según (Hernández et al. 2010, como se citó en Carbajal, 2020) en su investigación agrego que al investigar cuando el fenómeno se manifiesto en su

entorno natural; por lo tanto, los datos reflejaron la evolución natural del evento, más allá de la voluntad del investigador.

- **Retrospectiva.**

Dicho en palabras de Hernández et al. 2010, como se citó en Almaster, 2016)), planteo que, aunque la planificación y recolección de los datos contuvo un acontecimiento ocurrido en el pasado.

- **Transversal.**

Como dice (Hernández et al. 2010, como se citó en Almaster 2016)), menciono que cuando la recolección de datos determino la variable, provino de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico en el desarrollo del tiempo.

En este estudio no se manipuló ninguna variable, sino que se aplicaron las técnicas de observación y análisis de contenido al estado normal del fenómeno, ya que se manifestó solo una vez en el pasado. Los datos serán recolectados a partir de su trasfondo natural, el cual se registra en la base de datos de literatura investigativa (archivos judiciales), que contiene el objeto de investigación (proceso judicial), es decir, es un fenómeno que ocurrió en un lugar y momento específico en el proceso judicial es un comportamiento humano El producto, tienen los poderes que la ley les otorga, interactúan en un tiempo y un espacio específicos de fondo, y son básicamente actividades registradas en "documentos" (expedientes judiciales).

4.2. Población y Muestra:

4.2.1. Población

Que, determinado por la línea de investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH), este estudio no existe población por tratarse de un solo expediente exclusivo. La población de este estudio son los expedientes de procedimientos judiciales reales emitidos por las instituciones judiciales del Perú.

4.2.2. Muestra

Que, la muestra representativa en estudio no existe, en vista que no es una unidad de análisis en estudio y por lo tanto este es el expediente judicial en el que vamos a

hacer el estudio es el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial del Santa-Chimbote. Cese de actos de hostilidad del empleador, de esta manera se reconoce un proceso ordinario por lo tanto podemos agregar que con inserción de la sentencia se puede afirmar de su pre existencia, por lo cual sin describir la identificación de las partes del proceso y así poder garantizar el anonimato, así pues, se les asigno un código y se introdujo como **anexo 1**.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

4.3.1. La Variable

Respecto a la variable, en opinión de Cauas (2015) nos dice que:

La variable es una característica observable ligada, con una relación determinada, a otros aspectos observables. Estas relaciones pueden ser de causalidad, covariación, dependencia, asociación, influencia, etc., En los estudios explicativos, la palabra variable siempre se utiliza con este alcance más estricto. (Pág. 3)

Es la consecuencia de la intersección de los criterios teóricos del investigador expresados a través de variables con el empleo de diferentes métodos y técnicas necesarios para la obtención de información desde el campo. De este modo, la información obtenida se transforma en dato, transformación producida por el investigador y justificada solo a partir de las premisas teóricas y metodológicas que utilizó.

En el trabajo presente tuvo como resultado que la variable fue: características del proceso judicial sobre Cese de Actos de Hostilidad del Empleador.

4.3.2. Los Indicadores:

Empleando las palabras de Centy (2006) expone que los indicadores fueron:

Unidades de análisis empírico más básicas, porque se derivaron de variables, y ayudaron a probarlas empíricamente primero, y luego como reflexión teórica; los indicadores ayudaron a la recolección de información, pero también prueban la

información obtenida por la objetividad y veracidad de las dos , por lo que representaron el vínculo principal entre las hipótesis, sus variables y sus argumentos. (Pág. 66)

En la opinión de Ñaupas, et al (2013), considero que las manifestaciones de los indicadores fueron tomadas en cuenta como visibles u observables del fenómeno. (p. 162). El Trabajo presentado nos indica que los indicadores fueron de compostura susceptibles así que fueron reconocidos dentro del interior del proceso judicial y estos fueron de naturaleza fundamental dentro del desarrollo procesal predicho legalmente y también en el marco constitucional.

En el cuadro posterior se puede observar la variable del proyecto indicando su definición y operacionalización.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial <i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i>	<i>Características</i> <i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de plazos • Claridad de las resoluciones • Pertinencia de los medios probatorios • Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada 	Guía de observación

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

4.4.1. Técnica de observación

Como dice Aguiar (2016) nos aclara que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información, estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinara las técnicas

a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados. (p. s/n) En este trabajo el instrumento que se utilizó fue la guía de observación; porque es la principal herramienta del investigador

4.4.2. Instrumento

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

4.4.3. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

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

4.4.3.1. De la recolección de datos

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

4.5. Plan de análisis

Teniendo en cuenta (Prado et ál. 2008, como se citó en López, 2021) considera que la recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos, con la revisión constante de las bases teóricas. (p. s/n).

Estas etapas se darán de la siguiente manera:

4.5.1. La primera etapa: Inicio de Recolección de datos.

Esta etapa va ser una actividad abierta y exploratoria. Para (Prado et ál. 2008, como se citó en López, 2021) nos aclara que:

Para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno; tiene que estar orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquistada. Un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta con el contacto inicial con la recolección de datos. (p. s/n)

4.5.2. Segunda etapa: Recolección de datos.

Esta es también una actividad, pero es más sistemática que la actividad anterior, porque si hablamos en términos de recolección de datos, también está orientada a la revisión permanente de metas y fundamentos teóricos, lo que ayuda en la identificación e interpretación de los datos.

4.5.1. La tercera etapa. Análisis sistemático.

Dicho en palabras de (Prado et ál. 2008, como se citó en López, 2021) nos aclara que:

Estas actividades se manifestarán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; proceso judicial – fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial

4.6. Matriz de consistencia lógica.

Empleando las palabras de Campos (2010), menciona que La matriz de consistencia lógica se presente en una forma sintética junto con sus elementos básicos, de tal forma que pueda facilitar la comprensión de la coherencia interna, y que esto debe existir entre medios de ellos, entre el título, el problema, (las preguntas), también los objetivos y por último la hipótesis de investigación.

Teniendo en cuenta a (Prado et ál. 2008, como se citó en López, 2021) agrega que la revisión de la literatura es un procediendo, la investigación maneja la técnica de la observación y el análisis del contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación. (p. s/n)

Como plantea Ñaupas, Et ál., (2013) nos aclara que la matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, yla metodología. (p. 402).

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial del Santa- Chimbote. 2021

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS		METODOLOGIA	VARIABLE
<p>¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08 Distrito Judicial del Santa- Chimbote? 2021?</p>	<p>Determinar las características del proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial del Santa- Chimbote. 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio. • Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio. • Identificar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos. • Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso Judicial 	<p>Hipótesis General</p> <p>Se determinará en el proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial del Santa- Chimbote, las siguientes características: el cumplimiento de plazos; la claridad de las resoluciones; la pertinencia de los medios probatorios; y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el proceso judicial en estudio, siendo importantes en la investigación.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>-En el proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó el cumplimiento de plazos de manera importante conforme a los sustentos de la investigación.</p> <p>-En el proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la claridad de las resoluciones del proceso habiéndose cumplido de manera relevante de acuerdo a los fundamentos de la investigación.</p> <p>-En el proceso judicial sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la pertinencia de los medios probatorios teniéndose por cumplido de manera esencial conforme a los sustentos de la investigación.</p> <p>-En el proceso judicial sobre cese de actos de hostilidad del empleador, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, se identificó la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos habiéndose cumplido de manera fundamental conforme a los sustentos de la investigación.</p>	<p>Característica del Proceso sobre cese de actos de hostilidad del empleador</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental, retrospectiva y transversal.</p> <p>Población: La población viene a ser los procesos judiciales concluidos en los distritos judiciales del Perú. Muestra: Expediente N° 04017- 20117-0-2501-JR-LA-08; Sexto Juzgado Laboral – Chimbote.</p> <p>Instrumento: Guía de observación Técnica estadística: Observación</p>

4.7. Principios éticos

Para Álvarez (2018) agrega que, estos principios son de manera universal por lo que las disponibilidades de estos recursos son necesarias, así poder garantizarlos que no es universal y así mismo los procedimientos que se utilizan pueden asegurar que los estudios de las investigaciones se hacen en forma éticamente. Así mismo esta enseñanza nos indica que no hay un principio en forma universal para poder observar de manera en las investigaciones se forman a cabo. La Universidad Católica los Ángeles de Chimbote que orienta la investigación bajo los principios éticos y estos seis:

1) Para el primer principio protege a las personas de **revelar su identidad**, personalidad y anonimato durante las investigaciones, porque en la unidad de análisis de esta investigación, es decir, las sentencias de primera y segunda jurisdicción del proceso judicial concluido, los investigadores pueden acceder a los archivos judiciales del proceso, teniendo así todos los datos de cada parte involucrada en el proceso; **la aplicación de este principio ético** permite a los investigadores respetar la identidad y dignidad de todas las partes involucradas en el proceso judicial, y respetar la diversidad, la confidencialidad y la privacidad.

2) Por lo tanto que el segundo principio que es de **libre participación** y derecho a saber permite que las partes involucradas en el proceso tengan derecho a conocer el propósito de la investigación, por lo que el investigador debe informar que, para incrementar el desempeño de la voluntad de las partes en la investigación, acuerdan utilizar la información, consultar para coordinar con ellos para obtener su autorización.

3) Así mismo el tercer principio **es la beneficencia y no maleficencia**. Este principio establece que el investigador debe asegurarse de que las partes involucradas en el proceso judicial no resulten perjudicadas por la investigación que está llevando a cabo justicia.

4) También en su cuarto principio es que los investigadores utilizan juicios razonables y de peso y toman las precauciones necesarias para asegurarse de que sus prejuicios y las limitaciones de sus capacidades y conocimientos no conduzcan a prácticas desleales ni las toleren.

5) Además este principio es la **integridad científica**, también es la integridad de los investigadores es particularmente importante a la hora de evaluar y declarar los posibles daños, riesgos y beneficios que puedan afectar a quienes participan en la investigación con base en los estándares morales de su profesión. Cabe mencionar que en esta investigación se han aplicado y respetado todos los principios éticos establecidos por la universidad.

6) Nos aclara que el cuidado **del medio y la biodiversidad** en consecuencia no perjudicar el escenario del ambiente de la investigación donde se está desarrollando.

Sin embargo, en la presente investigación se pudo cumplir con la aplicación de tres principios que es el *principio de Justicia* que me va a obligar como investigador en distribuir por igual los riesgos y beneficios de la participación en el estudio de investigación, se debe hacerse de manera equitativa, también se aplicó *el principio de integridad científica* por que se ha podido manifestar el correcto procedimiento de la práctica de la ciencia y conllevar honestidad, transparencia, justicia y responsabilidad. Por lo tanto, trasmite las ideas de totalidad y consistencia morales por último *el principio de medio ambiente* donde hemos tomado conciencia entre el medio ambiente y la realización amplia y variada de los derechos humanos. Así mismo en la presente investigación no se pudo cumplir con la aplicación de los principios de protección a las personas, Libre participación y derecho a estar informado y el principio de beneficencia y no maleficencia, en razón de que, por ser aplicable a personas, en la investigación se suscribió una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, el cual se evidencia como

Anexo 3

V. RESULTADOS de:

5.1. Los Resultados

Tabla 01: El Cumplimiento de los Plazos (En el Proceso Ordinario Laboral).

ETAPA PROCESAL	FECHA DE CADA ETAPA PROCESAL	PLAZO REALIZADO	BASE PROCESAL PERTINENTE	CUMPLIÓ	
				SI	NO
Demanda	27-12-2017	-----	-----	X	
Admisión de la Demanda	29-12-2017	2 días hábiles luego de recibirla (cumplió con la fecha establecida)	De acuerdo con el art. 17° de la ley N° 29497 implanta que el Juez tiene 5 días hábiles para admitir la demanda. Esta dentro de los plazos establecidos.	X	
Audiencia de Conciliación	Notificado 05-01-18	44 días hábiles luego de admitir la demanda	Así mismo el art. 42° de la ley N° 29497 decreta que son de 20 a 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda.		X
	08-03-2018				
Contestación de la Demanda	08-03-2018	Si contesto la demanda y no reunió los requisitos de la contestación de la demanda	Por lo tanto el art. 42° de la ley N° 29497, ordena que debe acudir a la audiencia de conciliación con su escrito de respuesta y todas las evidencias que pertenezca a su situación.	X	
Audiencia de Juzgamiento	01-06-2018 Serreservó la sentencia	61 días hábiles luego de la conciliación	También el art. 43° núm. 3, la ley N° 29497 ordena, dentro de los 30 días hábiles posterior de la audiencia de conciliación.		X
Sentencia	05-06-2018	4 días hábiles	En efecto que el art.47° establece 5 días hábiles excepcionalmente.	X	
Apelación de la Sentencia	14-06-2018	5 días hábiles posterior de la sentencia	También art. 32° de la ley N° 29497 establece que se tiene 5 días hábiles para poder apelar el fallo.	X	
Remitido y Recibido el Expediente	03-07-2017	13 días hábiles posteriormente a la Apelación.	Una vez introducida la apelación, el Juez envía el expediente a 2da. instancia, dentro de los 5 días hábiles posteriores. Art.33°		X
Audiencia de vista de la Causa	22-08-2018	29 días hábiles luego de haber recibido el expediente.	Por último, el art. 33° de la ley N° 29497. Debe determinar entre los 20 y 30 días hábiles siguientes de haber obtenido el expediente.	X	

Fuente: Tabla diseñada por elaboración propia del investigador, basada en el proceso del expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Octavo Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Perú. 2017- **Lectura:** En la tabla 1 se puede observar que en el cumplimiento de los plazos procesales si cumplió la parte del demandante y en algunos puntos no fue completo por parte del demandado, ni por parte del juez.

TABLA 02: La Claridad de las Resoluciones

LAS INSTANCIAS	LAS RESOLUCIONES	LOS CONTENIDO DE RESOLUCIÓN	LOS CRITERIOS	CUMPLIÓ	
				SI	NO
EN LA PRIMERA INSTANCIA	EL AUTOADMISORIO Resolución N° 01 29.12.17	Se determinó admitir a trámite la petición ya que cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia en la vía del proceso Ordinario laboral, en conclusión, debe admitirse a trámite.	El juez en todo su contenido de la sentencia manejo un lenguaje de manera fácil de comprensión, de manera justa y coherente	X	
	LA SENTENCIA Resolución N° 03 05.06.18	Se manifestó y detalló expresamente la parte EXPOSITIVA, CONSIDERATIVA y RESOLUTIVA, donde se decidió FUNDADA LA DEMANDA.	El juez en todo su contenido de la sentencia manejo un lenguaje de manera fácil de comprensión, de manera justa y coherente	X	
	LOS AUTOS Resolución N° 05 03.06.18	Se RESUELVE: Otorgar apelación con efecto suspensivo contra el fallo contenida en la resolución n° 03, presentado por la parte demandada.	El juez en todo su contenido de la sentencia manejo un lenguaje de manera fácil de comprensión, de manera justa y coherente	X	
EN LA SEGUNDA INSTANCIA	EL DECRETO Resolución N° 06 06.08.18	Los autos venidos en apelación, siendo el estado del proceso indicando INDIQUESE fecha para la audiencia de vista de la causa para la fecha (...)	El juez en todo su contenido de la sentencia manejo un lenguaje de manera fácil de comprensión, de manera justa y coherente	X	
	LA SENTENCIA DE VISTA Resolución N° 08 22.08.18	Por lo tanto la Sala Laboral permanente soluciona CERTIFICAR el FALLO argumentada en la resolución N° 03 de fecha 05 de Junio del 2018 que declaró FUNDADA la petición.	El juez en todo su contenido de la sentencia manejo un lenguaje de manera fácil de comprensión, de manera justa y coherente	X	

FUENTE: Tabla diseñada por elaboración propia del investigador, basada en el proceso del expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Octavo Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Perú. 2017.

LECTURA: La tabla N° 2 de la claridad de las resoluciones muestra que cada una de las Resoluciones emitidas por los jueces SÍ fueron claras, puesto que las redacciones si llegaron a cumplir los criterios de tener una coherencia y claridad, lenguaje entendible y la fácil comprensión del público.

TABLA 03: La Pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión.

SUJETO PROCESAL	HECHOS	MEDIOS PROBATORIOS (DOCUMENTALES)	CRITERIOS	CUMPLIÓ	
				SI	NO
LA DEMANDANTE	La demandante A, trabajadora de una Empresa a quien lo llamaremos B donde interpuso demanda Cese de actos de hostilidad contra su empleadora B, donde se desempeñaba como Auditora Financiera donde ella ingreso a laborar para la demandada desde el 15 de Octubre del 2004 hasta el 15 de Octubre del 2008, en que fue despedida arbitrariamente. Interpuso demanda de Amparo contra la demandada. Que, con fecha 02 de setiembre del 2009 Revoco la sentencia de primera instancia y REFORMANDOLA, declaro FUNDADA la demanda, ordenando su reincorporación en el mismo puesto u otra similar categoría, es decir cargo de AUDITORA FINANCIERA. Tras asumir el nuevo Rector de dicha institución se plasmó su reposición con fecha 25 de Julio del 2017. Así mismo reincorporándose a su centro de labores, le asignaron un cargo de menor jerarquía como auxiliar o dependiente del jefe de la oficina de cobranzas y recuperaciones es un cargo subordinado. De igual modo estuvo 09 años fuera de sus labores sin ACATAR el MANDATO JUDICIAL, por el hecho de ser una persona con discapacidad, donde se acredita que si hubo una clara DISCRIMACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda de Amparo (14 de Noviembre del 2008) • Resolución cuatro (Sentencia de Primera Instancia) • Resolución doce- Sentencia de Vista (02 de Setiembre del 2009) • Acta de Reposición (25 de Julio del 2017) • Memorándum N° 628-2017-B-DGA-JRR-HH (27 de Noviembre del 2017) • Carta Notarial de Cese de Hostilidad (28 de Noviembre del 2017) • Resolución de Presidencia N° 01090-2106-SEJ/REG-CONADIS (18 de Enero del 2016) 	Los acontecimientos mantienen relación Lógica - jurídica con los medios probatorios	X	
			Los medios probatorios tienen conexión Lógica – jurídica con la pretensión.	X	

EL DEMANDADA O	<p>El demandado B contesta que la demanda interpuesta por la demandante A, niega todas y cada de sus afirmaciones por no ajustarse a la realidad de los Hechos y carecer de sustento jurídico y factico que lo fundamenten. Siendo correcto el hecho de que el fallo de la sentencia que alude dispuso su reincorporación a la demandante en el mismo puesto o en otro similar de igual categoría al que tenía hasta antes del despido, tal como se hizo y, por lo tanto, pues no es verdad que el cargo de Auditor Financiero sea equivalente al de una jefatura. También la demanda sustenta en el hecho de que supuestamente se ha producido actos de hostilidad contra la demandante. Por otro lado, a conformidad con el art. 09 del DS. 003-97-Tr, segundo párrafo, El empleador goza de los beneficios del ius variandi, como potestad que surge de las facultades de organización y dirección del empresario y por lo tanto que los actos de discriminación que alega, pues no alega motivo relacionado a una discriminación sobre sexo, raza, opinión o idioma, por lo que no se ha configurado esta causal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de partes: que se debe absolver el demandante, con el objetivo de evidenciar que no se han cometido actos de hostilidad contra su persona. • Documentos: El mérito del certificado de haberes. 	<p>Los sucesos tienen relación Lógica - jurídica con los medios probatorios</p>	X
			<p>Los medios de prueba tienen relación Lógica - jurídica con la petición.</p>	X

FUENTE: Tabla diseñada por elaboración propia del investigador, basada en el proceso del expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Octavo Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Perú. 2017.

LECTURA: La tabla N° 3 nos muestra que los medios probatorios ofrecidos por el demandante consistente en documentales SI fueron pertinentes, ya que acreditaron tener utilidad, pertinencia y conducencia. Los medios probatorios ofrecidos por parte de la demandada, consistente en documentales, también fueron pertinentes ya que tuvieron utilidad, pertinencia y conducencia con los hechos.

TABLA 04: Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE HECHOS	PRETENSIÓN	BASE LEGAL	IDÓNEO	
				SI	NO
PARA LA DEMANDANTE	<p>La demandante A, trabajadora de una Universidad de estudios Superiores a quien lo llamaremos B donde interpuso demanda Cese de actos de hostilidad contra su empleadora B, donde se desempeñaba como Auditora Financiera donde ella ingreso a laborar para la demandada desde el 15 de Octubre del 2004 hasta el 15 de Octubre del 2008, en que fue despedida arbitrariamente. Interpuso demanda de Amparo contra la demandada. Que, con fecha 02 de setiembre del 2009 Revoco la sentencia de primera instancia y REFORMANDOLA, declaro FUNDADA la demanda, ordenando su reincorporación en el mismo puesto u otra similar categoría, es decir cargo de AUDITORA FINANCIERA. Tras asumir el nuevo Rector de dicha institución se plasmó su reposición con fecha 25 de Julio del 2017. Así mismo reincorporándose a su centro de labores, le asignaron un cargo de menor jerarquía como auxiliar o dependiente del jefe de la oficina de cobranzas y recuperaciones es un cargo subordinado. De igual modo estuvo 09 años fuera de sus labores sin ACATAR el MANDATO JUDICIAL, por el hecho de ser una persona con discapacidad, donde se acredita que si hubo una clara DISCRIMACIÓN.</p>	<p>CESE DE ACTOS HOSTILIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 26° inc. 2) de la Constitución Política del Perú; que señala que los derechos laborales reconocidos por la Constitución y las Leyes, tienen el carácter de IRRENUNCIABLES. • Artículo 30° incisos b) y F) del D.S. 003-09-TR, que establece los actos de hostilidad equiparable al despido: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. • Artículo 35° del D.S. N° 003-97-TR; El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causas a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar exclusivamente por a) Accionar que cese la hostilidad. 	X	

			<ul style="list-style-type: none"> • Art. 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; que, establece los requisitos que hacen admisible la presente demanda. 		
<p>PARA LA DEMANDA</p>	<p>El demandado B contesta que la demanda interpuesta por la demandante A niega todas y cada de sus afirmaciones por no ajustarse a la realidad de los Hechos y carecer de sustento jurídico y factico que lo fundamenten. Siendo correcto el hecho de que el fallo de la sentencia que alude dispuso su reincorporación a la demandante en el mismo puesto o en otro similar de igual categoría al que tenía hasta antes del despido, tal como se hizo y por lo tanto, pues no es verdad que el cargo de Auditor Financiero sea equivalente al de una jefatura. También la demanda sustenta en el hecho de que supuestamente se ha producido actos de hostilidad contra la demandante. Por otro lado, a conformidad con el art. 09 del DS. 003-97-Tr, segundo párrafo, El empleador goza de los beneficios del ius variandi, como potestad que surge de las facultades de organización y dirección del empresario y por lo tanto que los actos de discriminación que alega, pues no alega motivo relacionado a una discriminación sobre sexo, raza, opinión o idioma, por lo que no se ha configurado esta causal.</p>	<p>El Ius Variandi o el Poder de Dirección del Empleador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Artículo 2 y 16 de la Ley N° 29497, sobre la competencia de los juzgados laborales. • El Artículo 16 de la Ley N° 29497, sobre los requisitos de la demanda de los Juzgados laborales. • El art. 9 del D. S. 003-97-TR, sobre los derechos de Ius Variandi que esta enviudo los empleadores para realizar cambios en la función de trabajo. 		<p>X</p>

<p style="text-align: center;">PARA EL JUEZ</p>	<p>ANALIZANDO, el Juez aclara que el empleador tiene el poder de dirección que esto comprende la pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesaria e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa. Pues el empleador es quien dirige la actividad personal del trabajador, quien dicta las normas, ordenes sobre instrucciones sobre el servicio prestado. Así mismo el empleador a través del poder de dirección con el trabajador donde esto tiene sus límites por que el empleador debe de tener igualdad de trato y no discriminatorio a sus trabajadores. Por lo tanto, el Juez alega que la demandada fue contratada mediante concurso público para ocupar el cargo de Auditora Financiera y luego por orden de la empleadora ordena que tendrá que laborar en otra oficina, pero con el cargo de Auxiliar de Cobranzas que es un cargo menor que Auditora financiera. El juez determina que, de acuerdo al organigrama de la demandada, que el auditor financiero cargo o plazo a la que accedió por concurso la demandante; se verifica además que dicha unidad depende del Rectorado, que la ubica en un nivel jerárquicamente superior a la Oficina de Cobranzas y recuperaciones, comprobándose positivamente el argumento o tesis de la demandante de que ha sido rotada o asignada a un cargo inferior de jerarquía. Luego al ver la evidencia el juez declara Fundada la demanda a favor de la demandante, que se cumpla reponer en su habitual puesto de trabajo como Auditora Financiera.</p>	<p style="text-align: center;">ACTOS DE HOSTILIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El tribunal Constitucional en su Art. 23, en el párrafo tercero que precisa que Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. ➤ Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) de folios 69 a 76, para ser auditora financiera se requieren requisitos mínimos tales como título profesional universitario de Contador Público, habilitación profesional, estudios de especialización en auditoría, experiencia mayor de cinco años, capacitación altamente especializada y dominio de software. ➤ Art. 30 del D.S. N° 003-97-TR en el literal b) La rebaja inmotivada del sueldo o de la categoría 	<p style="text-align: center;">X</p>	
--	--	---	--	---	--

FUENTE: Tabla diseñada por elaboración propia del investigador, basada en el proceso del expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Octavo Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Perú. 2017.- **LECTURA:** En la tabla 4 la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Octavo Juzgado Laboral - Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Perú. 2017; se presenta a través de la actuación de los medios probatorios, que acreditan la contundencia de las pretensiones planteadas complementando también las normas legales invocadas

5.2. Los Análisis de Resultados

Conforme al objetivo general que es determinar las características del proceso sobre cese de actos de hostilidad del empleador en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021, se obtuvo lo siguiente:

5.2.1. Respecto al cumplimiento de los plazos:

Tras haber analizado la tabla 01, el proceso judicial empieza con la presentación de la demanda, luego fue admitida por la Juez de primera instancia dentro de los plazos establecido por la ley, es decir 2 días hábiles después de lo estipulado. Después la Audiencia de conciliación se realizó dentro del plazo estipulado (44 días) y tras no haber conciliación de las partes, la demandada contestó de inmediato la demanda, se corrió traslado a las partes y se fijó el día y la hora para la audiencia de juzgamiento. Esta audiencia fue fijada para que se realice a los 61 días hábiles siguientes a la audiencia de conciliación, sin embargo, la ley 29497 art. 43° numeral 3), establece que como máximo esta audiencia de Juzgamiento debe realizarse a los 30 días hábiles después de la audiencia de conciliación, lo que quiere decir, que no se cumplió con dicho plazo. Después de haberse realizado la audiencia de juzgamiento, el Juez sentenció fundada la demanda. La Demandada al no estar de acuerdo con la sentencia, formuló el recurso de apelación contra la sentencia, donde sostuvo que hubo errores de hecho y de derecho. Este recurso se realizó a los cinco (5) días después de la sentencia. **Interpuesta la apelación**, el Juez remite el expediente a 2da. instancia a los 13 días hábiles siguientes, lo que indica que se realizó fuera del plazo, dado que la norma procesal, ley 29497 art. 33°, establece que sólo son dentro de los 5 días hábiles. Y, la Audiencia de Vista de la causa realizó a los 29 días hábiles siguientes de recibido el expediente, cuando la ley fija que debe realizarse entre los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente. Este resultado deja claro que los plazos se cumplieron en parte; puesto que la audiencia de conciliación, la audiencia de juzgamiento y la remisión del expediente a segunda instancia se realizaron fuera del plazo establecido por la ley procesal del trabajo. Según la hipótesis formulada de que “los plazos SÍ se cumplen según la ley procesal” ha sido refutado por los resultados obtenidos, por lo tanto, la hipótesis resultó falsa. Sobre el incumplimiento de los plazos,

Como expresa Velásquez (2019), afirma que el autor comentó sobre el control del plazo, que se definió como la intervención del Ministerio de Asuntos Públicos a solicitud de una de las partes para verificar el cumplimiento del plazo legal fijado para la etapa de investigación. Para ello, utilizó la declaración de la Corte Suprema para analizar los trámites iniciales y el plazo máximo de investigación; además, advirtió que en la práctica judicial estos plazos no se cumplieron, y que la Fiscalía no ordenó una prórroga de la investigación. Dadas las circunstancias, se organizaron procedimientos provisionales.

Muchos expertos están de acuerdo de que la excesiva carga procesal es el motivo por el cual no se cumplen con los plazos procesales y es una de las razones por la que la administración de justicia continúa siendo deficiente.

5.2.2. Respecto a la claridad de las resoluciones:

Para determinar la claridad de las resoluciones se consideró el uso de criterios como el correcto manejo del lenguaje jurídico, la fácil comprensión y la coherencia. El Manual de Redacción de Resoluciones judiciales manifiesta que estos criterios garantizan la elaboración de una resolución bien argumentada, y lo explica así:

Empleando las palabras de León (2015) nos aclara que:

La claridad consiste en **usar el lenguaje** en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín”; “(...) El receptor termina siendo no sólo el magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Po ello, el lenguaje debe seguir pautas para que el receptor no legal logre **la comprensión** del mensaje” y “**la coherencia** es la necesidad lógica que tiene toda argumentación de guardar consistencia entre los diversos argumentos empleados, de tal manera que unos no contradigan a otros.

Si bien existen otros criterios para determinar que una Resolución está bien argumentada, sin embargo, en este estudio sólo se consideraron estos tres. Analizando cada una de las resoluciones del proceso estudiado, se observó que la juez de primera instancia y los superiores utilizaron un lenguaje con términos jurídicos, contemporáneo, sustentado en las normas; además, el mensaje que trasmite es coherente y de fácil comprensión para todo estudiante de la carrera de derecho y para el operador jurídico, lo que quiere decir que las resoluciones emitidas por los jueces fueron claras. Este resultado confirmó la hipótesis de que “las resoluciones **SÍ** son claras”; por lo tanto, la hipótesis resultó verdadera.

Comparándolo con el trabajo realizado por Sandoval (2019) donde concluyó en su investigación: “(...) en las resoluciones, los operadores judiciales utilizaron en la redacción un lenguaje sencillo y unificado, con una visión explicativa de lo establecido en las normas legales”, del cual nos permite reconocer que los magistrados se esfuerzan mucho por redactar una resolución clara y aceptable, puesto que reflejará su imagen y prestigio.

5.2.3. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios:

Para determinar la pertinencia de los medios probatorios se tomó en cuenta el criterio de la existencia de la “relación lógica-jurídica entre lo hechos y los medios probatorios” y “la relación lógica-jurídica entre los medios probatorios y la pretensión”. Con estos criterios se pudo conocer si los medios probatorios fueron pertinentes o no.

La Demandante presentó medios probatorios consistente en documentales, tales como: **a)** Escrito uno, de fecha 14 de noviembre del 2008, mediante el cual interpuso demanda de amparo contra la demandada, recaído en el expediente N° 2008-03135-0-2501-JR_CI-03, solicitando la reposición a su centro labores en el cargo de auditora financiera, **b)** La resolución cuatro (sentencia de primera instancia) recaído en el expediente N° 2008-03135-0-2501-JR-CI-03, mediante el cual se declaró infundada la demanda, **c)** Resolución doce (sentencia de vista), de fecha dos 02 de setiembre del 2009, mediante el cual la sala Civil, REVOCÓ la sentencia de primera instancia y REFORMANDOLA declaro fundada la demanda ORDENANDO la REINCORPORACIÓN de la demandante en el mismo puesto de trabajo en otro similar de igual categoría al que tenía antes del despido es decir su cargo AUDITORA FINANCIERA, **d)** Acta de reposición, de fecha 25 de julio del 2017, mediante el cual la demandada da cumplimiento a la Resolución DOCE (sentencia de vista); es decir reponerme en el cargo de auditora financiera, sin embargo a la fecha no ha cumplido con dicho mandato en su totalidad, lo cual constituye un acto de hostilidad, **e)** Memorando N° 628-2017-ABC- DGA-JRR-HH, de fecha 27 de noviembre del 2017, dirigido por el jefe de ala oficina de recursos humanos de B, Mag. C, a la demandante, mediante el cual le indican que a partir del 27 de Noviembre del 2017, pasar a labrar a la oficina de cobranzas y recuperaciones a cargo del jefe D quien le asignará las funciones que deberá realizar, con lo cual se acredita el acto de hostilidad al haberse rebajado de categoría. **f)** La carta notarial de cese de hostilidad, notificado a la demandada con fecha

28 de noviembre del 2017, mediante el cual le solicito cesen los actos de hostilidad. g) Resolución de presidencia n° 01090-2016-SEJ/REG-CONADIS, de fecha de enero del 2016, mediante el cual resuelve incorporar a la demandante al Registro de personas con DISCAPACIDAD- CONADIS, con la cual se acredita la discriminación como acto de hostilidad.

Desde el punto de vista de Alfaro 2003, como se citó en Benites 2019) argumenta que La pertinencia de un medio de prueba viene determinada por lo que utiliza para probar, y lo que quiere probar es el llamado "sujeto probandum", es decir, el conjunto de hechos concretos que constituyen la prueba. En un proceso específico, el "sujeto de prueba. Por esta razón podemos decir que este término pide que el medio probatorio mantenga una conexión directa o indirecta que van acompañado con los fundamentos de hecho que es materia del proceso, de tal forma que se pueda influir en la misma decisión.

5.2.4. La idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

El demandado B contesta que la demanda interpuesta por la demandante A niega todas y cada de sus afirmaciones por no ajustarse a la realidad de los Hechos y carecer de sustento jurídico y factico que lo fundamenten. Siendo correcto el hecho de que el fallo de la sentencia que alude dispuso su reincorporación a la demandante en el mismo puesto o en otro similar de igual categoría al que tenía hasta antes del despido, tal como se hizo y por lo tanto, pues no es verdad que el cargo de Auditor Financiero sea equivalente al de una jefatura. También la demanda sustenta en el hecho de que supuestamente se ha producido actos de hostilidad contra la demandante. Por otro lado, a conformidad con el art. 09 del DS. 003-97-Tr, segundo párrafo, El empleador goza de los beneficios del ius variandi, como potestad que surge de las facultades de organización y dirección del empresario y por lo tanto que los actos de discriminación que alega, pues no alega motivo relacionado a una discriminación sobre sexo, raza, opinión o idioma, por lo que no se ha configurado esta causal.

Así mismo el Juez aclara que el empleador tiene el poder de dirección que esto comprende la pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesaria e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa. Pues el

empleador es quien dirige la actividad personal del trabajador, quien dicta las normas, ordenes sobre instrucciones sobre el servicio prestado. Así mismo el empleador a través del poder de dirección con el trabajador donde esto tiene sus límites por que el empleador debe de tener igualdad de trato y no discriminatorio a sus trabajadores. Por lo tanto, el Juez alega que la demandada fue contratada mediante concurso público para ocupar el cargo de Auditora Financiera y luego por orden de la empleadora ordena que tendrá que laborar en otra oficina, pero con el cargo de Auxiliar de Cobranzas que es un cargo menor que Auditora financiera. El juez determina que, de acuerdo al organigrama de la demandada, que el auditor financiero cargo o plazo a la que accedió por concurso la demandante; se verifica además que dicha unidad depende del Rectorado, que la ubica en un nivel jerárquicamente superior a la Oficina de Cobranzas y recuperaciones, comprobándose positivamente el argumento o tesis de la demandante de que ha sido rotada o asignada a un cargo inferior de jerarquía. Luego al ver la evidencia el juez declara Fundada la demanda a favor de la demandante, que se cumpla reponer en su habitual puesto de trabajo como Auditora Financiera.

Teniendo en cuenta a Sánchez (2019), da a conocer que la muestra que nuestra sociedad y las leyes de un país democrático se configuran en base a dos aspectos básicos: a) la realización de los requerimientos materiales del presupuesto; b) el reconocimiento del país según su contenido y fines sociales; los procedimientos laborales efectuados de acuerdo con lo establecido en el NLPT, estos son legales y son una manifestación de su idoneidad para el manejo. Esto necesariamente significa emitir una resolución final sobre el fondo de la controversia para poner fin a la concretización de los conflictos entre sujetos: la jurisdicción tutelar es pasado por su jurisdicción, abogados laborales y profesionales La jurisdicción efectiva que ejercen los abogados laborales en los tribunales donde se aplica la NLPT N ° 29497. (Pág. 99)

VI. CONCLUSIONES

Conforme al objetivo general de la investigación se determinó que en el proceso judicial sobre cese de actos de hostilidad del empleador en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2021; se obtuvieron las siguientes conclusiones: Que la caracterización se determinó y se identificó en el proceso de cese de actos de hostilidad del empleador, su diseño de investigación fue no experimental, transversal, retrospectiva, su nivel de investigación fue descriptivo, exploratorio.

1. En cuanto al objetivo específico del cumplimiento del plazos, pues se halló cumplimiento se realizó en partes en los procedimientos judiciales estudiados, en primer lugar, cuando el juez demoró 44 días se necesitó para la Audiencia de conciliación, también se pudo apreciar que para la Audiencia de juzgamiento se demoró 61 días, también se pudo observar que se demoró 13 días para enviar el documento a la autoridad superior al juez de segunda instancia y por último el demandado no respondió dentro de los plazos establecidos por la Ley.

2. Por lo tanto el juez determino la claridad de las resoluciones, ya que tuvo un lenguaje jurídico apropiado, que se llegó a entender y comprender fácilmente, llegando incluso a citar normas idóneas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y otras leyes más. En el presente proceso laboral no se utilizó palabras técnicas en la sentencia por la cual sería difícil de entender, sino al contrario; además, el Juez en todo el contenido de la sentencia fue claro llegando a resolver de manera coherente y justa.

3. Así mismo, se identificó correctamente la pertinencia de los medios probatorios. Como la demandante vio que tenía una relación lógico-jurídica, los hechos expresados en sus recursos fueron relevantes. Además, el demandado contesto la demanda presentando medios probatorios adecuados para que el proceso fuera notable.

4. En efecto, el objetivo específico se identificó la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos en el proceso sobre cese de actos de hostilidad, se comprobó en que, si hubo una lógica en ambas partes, así como las acciones realizadas como las

pretensiones, hechos, medios probatorios que llegaron a ser calificadas y admitidas por el magistrado encargado cuya misión es que esa obligación se cumpla.

Con esto se pudo confirmar que: Carbajal (2020), de Trujillo realizó la:

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

RECOMENDACIÓN:

1. En mi investigación se realizó por parte los plazos. El juez que ejecuta la sentencia debe hacer efectiva la responsabilidad procesal, haciendo la denuncia correspondiente, de los funcionarios públicos que incumplen mandatos judiciales en virtud de una simple negativa, así como de aquéllos que dilatan irrazonablemente el cumplimiento de algún requisito administrativo previo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Águila, G. (2016). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.

Agiar (2016), Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>

Almestar, C. (2016), Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Proceso de amparo por vulneracion al derecho de trabajo, en el expediente n° 03102-2013-0-2001-jr-ci-01, del distrito judicial de piura –piura. 2016. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/67/AMPARO_CALIDAD_ALMESTAR_PALACIOS_CARLOS.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Alvarado, C. (2019). La prueba en el proceso laboral. Gaceta jurídica. Perú: El Búho.
Almestar, C. (2016), Calidad de Sentencias de primera y segunda Instancia sobre Proceso de Amparo por Vulneración al Derecho de Trabajo, en el Expediente n° 03102-2013-0-2001-jr-ci-01, del distrito judicial de Piura –Piura. 2016. Universidad Uladech católica. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/67/AMPARO_CALIDAD_ALMESTAR_PALACIOS_CARLOS.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Anónimo (2015), *Manual del Proceso Civil todas las Figuras Procesales a Través de sus Fuentes Doctrinarias y Jurisprudenciales Tomo I*. Gaceta Jurídica. <file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/MANUAL%20DEL%20PROCESO%20CIVIL-TOMO%20I.pdf>

Amaya, J. (2016). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda instancia sobre pago de Subsidio por Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo en el Expediente n° 01586-2010-0-2501-jr-la-05 del Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2016. Universidad Uladech católica. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/64>

Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral (1ra ed.)*. Lima: Instituto pacífico. <https://toaz.info/doc-viewer>

- Arévalo, J. (2018). *Los principios del proceso laboral*. LEX, 16(22), 253-270.
Recuperado de: [file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598%20(2).pdf)
- Bámaca, J. y Figueroa, J. (2019), “Factores que Influyen en la Conducta Hostil de las Enfermeras Auxiliares del Hospital Roosevelt de la Consulta Externa de la Jornada Matutina”. Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencias Psicológicas Centro de Investigaciones en Psicología -cieps- “Mayra Gutiérrez”.
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/13019/1/13%20OVL%20%28234%29.pdf>
- Benites, G. (2019) citando a Alfaro (2017), la actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en el proceso laboral peruano. Tesis para Optar el Título de Abogado.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12436/Tesis%20GREISY%20YELISETH%20BENITES%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante, K. (2019). Análisis de la Configuración Estructural de la Relación Jurídica En los servicios Prestados a Través de plataformas Virtuales entre la Laboralidad IRégimen Civil. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado:
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2275>
- Cavani, R. (2016). Fijación de puntos controvertidos: una guía para jueces y árbitros. Revista PUCP, 6(2), 179-200. Recuperado de:
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/view/16422>
- Cabanellas, G. (2020). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada*. (5ta Edición). Buenos Aires: Heliasta.
<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/diccionario-juridico-de-guillermo-cabanellas-de-torres.pdf>
- Castro, K. (2018), *Criterios Jurídicos para la Configuración de los Actos de Hostilidad Laboral para su Equiparación como Despido Indirecto en las Relaciones Laborales en el Perú*. Tesis para optar el grado de maestro en Derecho.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033_43525613_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. :
<http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Carbajal, P. (2021), *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad; expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01; distrito Judicial la Libertad – Trujillo*. 2020. Tesis para Optar el Título Profesional de Abogado.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20981/CALIDAD_CESE_ACTOS_HOSTILIDAD_MOTIVACION_SENTENCIA_CARBAJAL_PECHE_JORGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carreño, A. (2018), “*La celeridad Procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima 2017*”, Lima.:
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8783/Coronel_Benites_Rosa_Yessenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cavani, B. (2016). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Casado, M. (2017). *Diccionario de derecho*. Valletta. Ediciones.
<https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/66819>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11
- Chávez, A. (2018), Principio de Primacía de la Realidad de Subordinación Laboral por Locación de Servicios y la Reposición Laboral en Trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa. Para optar el Título Profesional de: Abogado.
 Recuperado de:
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/212/1/CHAVEZ%20NEYRA%20ADOLFO%20LUIS.pdf>
- Chávez, C. (2018), *Calidad de Sentencias sobre Pensión de Alimentos Expediente N°01823-2017-0-1903-jp-fc03 Distrito judicial de Loreto – Iquitos*, 2018. Tesis de Tesis para Optar el Título Profesional de Abogada.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9078/CALIDAD_PENSION_ALIMENTO_PROCESO_MOTIVACION_DE_SENTENCIA_CHAVEZ_FLORES_CLAUDIA_CARMELITA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chirinos, I. (2019). *Los sujetos Procesales*. Recuperado de: <https://elderechoymisapuntes.blogspot.com/2019/06/los-sujetosprocesales.html#:~:text=los%20sujetos%20procesales%20son%20personas>

Coca, S. (2021). *¿Quiénes son los sujetos del proceso civil? (partes, juez y auxiliares jurisdiccionales)*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/>

Condori, M. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad en el expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-la-01 del distrito Judicial de Huaura - Lima. 2018*. Tesis para Optar el Título profesional de Abogado. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8641/CALIDAD_CESE_HOSTILIDAD_CONDORI_PALLARCO_MAURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Constantino, R. y Galicia, S. (2018), *La Configuración de los ajustes Razonables en Materia Laboral en el Perú: Definiciones, Omisiones y Propuestas*. Boltin Laboral, N° 84 diciembre 2018. http://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/264523/LA_CONFIGURACION_DE_LOS_AJUSTES_RAZONABLES_EN_MATERIA_LABORAL_EN_EL_PERU_-_Diciembre_2018.pdf

Díaz, R. (2011), *Actos de hostigamiento en la relación Laboral*. Soluciones Laborales, Sistema integral de Solución. Gaceta jurídica.

Diccionario panhispánico (2020), *Plazo*. Panhispánico. <https://dpej.rae.es/lema/plazo>

Gálvez, W. y Maquera, L. (2020), *Diccionario Jurídico Español, Quechua, Aymara. Poder Judicial del Perú, Corte Superior de Justicia del Perú*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Diccionario-Juridico-Espanol-Quechua-Aymara-PJ-LP.pdf>

Diccionario Jurídico (2020), Poder Judicial del Perú. PJ. Gob. Pe.

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/d

Diccionario panhispánico del español jurídico, (2020), *Ius Variandi*. DPEJ, Panhispanico. <https://dpej.rae.es/lema/ius-variandi>

Domínguez, J. (2019). *Manual de metodología de la investigación científica (MIMI)*. Chimbote, Perú: ULADECH.

Domínguez, R. (2020), *Comunicación Interna e Identidad Corporativa de los Trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2019*. Repositorio: Tesis para Obtener el Grado Académico de: Maestra en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa. Recuperado: 29 de 05 de 2021 de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44642/Dominguez_VRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

EDGAR, A. (2021). Caracterización del proceso sobre alimentos, expediente N° 00627-2015-0-1201-JP-FC-01, Juzgado de Paz Letrado de Familia, Distrito Judicial de Huánuco - Perú, 2018. UNIVERSIDAD ULADECH CATÓLICA. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21778>

Fernández, J. (2016). El proceso Abreviado Laboral y la Vulneración al Principio de socialización en la nueva ley procesal del trabajo del Perú. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34508>

Enciclopedia Jurídica (2020), Doctrina. Enciclopedia-Juridica.Com. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/doctrina/doctrina.htm>

Ferro, V. (2019), *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima- Perú.

Franco, H. (s.f.). “La empresa y el centro de trabajo”. En: Instituciones de Derecho del Trabajo en la seguridad social. Mexico D.F.: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

- Gálvez, W. y Maquera, L. (2020), Diccionario Jurídico Español, Quechua, Aymara. Poder Judicial del Perú, Corte Superior de Justicia del Perú.
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Diccionario-Juridico-Espanol-Quechua-Aymara-PJ-LP.pdf>
- García, M. (2018). Desnaturalización de contrato de Locación de servicios (Tesis). Tumbes, Perú: Uladech Católica.
- González, I. y Saíd, A. (2017). Teoría general del proceso. IURE Editores.
<https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/40203>
- Gonzales, G. (2016), *Violencia Familiar, según los Procesos de Ejecución de Sentencia en Violencia Familiar del Segundo y Cuarto Juzgado de Familia de la Corte Superior de justicia de Arequipa, de enero del 2010 a diciembre del 2011.*
 Repositorio: Universidad Católica Santa María. Recuperado: 29 de 05 de 2021 de:
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5871/91.1389.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, F. (2016). El contrato de trabajo (Vol. I). Adrus D & L Editores.
- Gozaíni, O. (s.f.). Elementos de derecho procesal civil. Editorial Ediar.
- Guillen, R. (2016). *La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Ugel Huancavelica.* Linea de investigación para optar el grado de abogado.
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/624/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* (5t. ed.) México: Editorial Mc Graw Hill
- Hinostroza, A. (2012). *Comentarios al Código Procesal Civil.* 3ra. Edición. Lima: Editorial Moreno S.A.

- Huanayque, J. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia en Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4694>
- Jiménez, M., y Yáñez, D. (2017). *Los Procesos de Única Instancia en el Código General del Proceso: La Garantía Constitucional del Debido Proceso y la Doble Instancia* (The Processes of Single Instance in the General Code of the Process: The Constitutional Guarantee of the Due Process and the Double Instance). *Revista Prolegómenos-Derechos y Valores-pp*, 87-104. file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/SSRN-id3659970.pdf
- Jiménez, M. (2018), *Actos de Hostilidad: la Reducción Inmotivada de Categoría y/o de Remuneración a los Trabajadores de Dirección y Confianza (a propósito del pronunciamiento Emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República: cas.lab. 3636- 2010-cusco)*. Universidad de Piura. Repositorio de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRIyL_001.pdf?sequence=1
- Ledesma, J. (2020), *El Ius Variandi como Potestad de la Administración en los Contratos Administrativos*. Proyecto de Investigación Previo a la Obtención del Título de: Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3818/1/T-ULVR-3224.pdf>
- León, R. (2015). *Manual de Redacción de Resoluciones judiciales*. Lima, Perú: Inversiones VLA y CAR SCRL
- Liva, S. (2017). La admisibilidad de la apelación: rasgos comunes entre el derecho romano y el sistema jurídico latinoamericano. *Derecho PUCP* (78), 9-20. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/18639>
- López, C. (2019). Reflexiones en torno a la función y objeto de la prueba. *Revista de Derecho*. file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/792-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1949-1-10-20190712.pdf
- López, Ch. (2021), *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Cese de Hostilidad; Expediente n° 00506-2012-0-1308-jr-la-03; distrito judicial de Huaura – huacho*. 2021. Repositorio de Uladech Católica:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/21193/CALIDAD_CESE_HOSTILIDAD_LOPEZ_CHANGANA_ROSA_%20MAGALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- López, T. (2018), *El Perito Contable y su Responsabilidad en los Procedimientos ante la Corte Superior de Justicia del Santa - Poder Judicial – Chimbote 2018*. Repositorio: Tesis para Obtener el Título Profesional de Contador Público. Recuperado: 29 de 05 de 2021 de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29693/L%c3%b3pez_ATM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luna, J. (2020). Caracterización del Proceso Constitucional sobre Acción de cumplimiento. Exp. N° 00074-2017-0- 0201-jr-ci-01. Primer juzgado Civil de Huaraz. distrito judicial de Ancash. Perú - 2018. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18880>
- Luzuriaga, J- (2018), *Las Excepciones y las Defensas Previas en el Proceso Civil Peruano*. Academia Premium. Recuperado de
https://www.academia.edu/37578468/LAS_EXCEPCIONES_Y_LAS_DEFENSAS_PREVIAS_EN_EL_PROCESO_CIVIL_PERUANO
- Serra, M. (2017). *La Oralidad como Principio Fundamental para la Flexibilización de la Congruencia Causal de la Pretensión de Despido Nulo dentro del Nuevo Proceso Ordinario Laboral*. Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2677/DER_089.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, M. (2019). *La Rebeldía automática como sanción procesal en los procesos laborales de la Nueva Ley Pocesal de Trabajo - Ley N° 29497 en el Distrito Judicial de Piura*. Universidad Nacional de Piura. Recuperado de:
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2182>
- Mejía, J. (2012). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

- Morán, J. y Sandoval, F. (2016). La justicia restaurativa como ideología de administración de justicia en la Constitución federal. *El cotidiano*, (197), 49-56. Recuperado: 29 de 05 de 2021 de:
<https://www.redalyc.org/pdf/325/32545857007.pdf>
- Márquez, A. y Juárez, A. (2018), *Efecto moderador de la Abnegación en la Relación Hostigamiento Laboral y Malestar Mental en Trabajadores del Sector Público*. Enseñanza e Investigación en Psicología Vol. 23, N°3: 292-302. Septiembre-diciembre, 2018. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/326912409_efecto_moderador_de_la_abnegacion_en_la_relacion_hostigamiento_laboral_y_malestar_mental_en_trabajadores_del_sector_publico
- Monteza, E. (2018), Actos de Hostilidad hacia las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018. Tesis para Obtener el Título Profesional de: Abogada,
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62480/Monteza_OES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, O. (2020), *Proceso*. Diccionario Jurídico. Recuperado en 10 de Octubre del 2021, de <http://diccionariojuridico.mx/definicion/proceso/>
- Murillo, J. (2019). ¿El empleador tiene derecho a conocer la condición de discapacidad del postulante y/o trabajador? Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13777>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Olazo, Z. (2020), La seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019. Tesis para Obtener el Título Profesional de: Abogada
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49553/OLAZO_ZEV_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OLIVA, M. (2021). El contrato a tiempo parcial en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/17919>

- Poder Judicial del Perú (2012). *Diccionario Jurídico*. Orientación al litigante. Recuperado de https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=A+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&C_ACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52
- Osorio, M. (2016). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.
- Panta, J. (2019). Análisis jurisprudencial sobre la aplicación de la prueba dinámica en el Proceso Civil. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44471>
- Patiño, C. (2020). El sistema de justicia en México: la tentación de una reforma equivocada. *Revista del posgrado en derecho de la UNAM*, 193-233. Obtenido de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65033791/Articulo_FINAL_publicado_Revista_posgrado_2020_Patino_Sistema_de_justicia_mexicano-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632486267&Signature=gJYupM7M74FRWjhHmdSoHTAzyWZu96FXLSw9glig7x3dmIw5dQbCSB49mwkvpTIq7uC3Ie6Vm
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA Ergo-Sum*, 23(2), 121-133. Recuperado de: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724>
- Pérez, F. (2017). *La claridad de los textos es un deber para el jurista*. El País: El periódico global. Recuperado de: https://elpais.com/politica/2017/01/24/actualidad/1485287452_141787.html
- Pérez, J. y Merino, M. (2016), *Juzgado*. Definicionde. <https://definicion.de/juzgado/>
- Pérez, M. (2021), *Jurisdicción*. Concepto Definición. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/jurisdiccion/>
- Prado, Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. (5t. ed.) México: Editorial Mc Graw Hill

- Real Academia Española (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Asociación de Academias de la Lengua Española. Recuperado <https://dle.rae.es/?id=BzbhM4P>
- Rioja, A. (2019). *La Pretensión como Elemento de la Demanda civil*. Lima-Perú. Legis.pe. Recuperado <https://legis.pe/pretension-demanda-civil/>
- Rioja, A. (2009). Procesal Civil. blog.pucp.edu.pe. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/03/derecho-probatorio/>
- Rodríguez, J. (2018). Manual Práctico del Proceso Laboral, Visión del Proceso Laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Lima: Motivensa S.R.L.
- Rodríguez, M. (2018), *La Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral y La Posible Afectación del Derecho al Plazo Razonable y la Irrenunciabilidad de Derechos*. Tesis para optar el Título de Abogado. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL_RodriguezCruzadoMaria.pdf
- Sánchez, E. (2015). *Manual de Derecho Procesal Civil*, Lima. Editorial Jurista editorial
- Sánchez, L. (2010). *Características de un contrato de trabajo*. Emprende pyme. Net Shot. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/caracteristicas-de-un-contrato-de-trabajo.html>
- Sánchez, C. (2017). Las crisis de la justicia en Colombia. *Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad–De justicia*. Pp.1-3. Recuperado: 29 de 05 de 2021 de: <http://justiciayverdad.com.co/wp-content/uploads/2017/10/Las-crisis-de-la-justicia-en-Colombia.pdf>
- Sánchez, E. (2019), *La conciliación Laboral y el juzgamiento Anticipado: Instituciones Jurídicas necesarias en un Estado Social y Democrático de Derecho*. Revista Especializada Nueva Ley procesal del trabajo. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf

- Sandoval, A. (2019). *Caracterización del Proceso Laboral sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; Juzgado Civil/Juzgado Especializado de Huari, Distrito Judicial de Ancash-Perú. 2017.*
- Sanguinetti, W. (s.f.). El derecho del Trabajo como categoría histórica. *Ius et Veritas*, 7(12), 143-157. Recuperado de:
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15544>
- Sarabia, F. (2017), “*Funcionalidad Familiar y su Relación con la Hostilidad en Adolescentes*”. Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias de la Salud Carrera de Psicología Clínica.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24809/2/Funcionalidad%20familiar%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20hostilidad%20en%20adolescentes.pdf>
- Sierra, M. (2017). *La Oralidad como Principio Fundamental para la Flexibilización de la Congruencia Causal de la Pretensión de Despido Nulo dentro del Nuevo Proceso Ordinario Laboral*. Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2677/DER_089.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schreiber, F., Ortiz, I. y Peña, A. (2016), El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia. *Revista de Estudios de la Justicia*.
https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20171108_02.pdf
- Silva, C. (2020), *Manifestaciones del Ius Variandi Durante el Trabajo Remoto*. Soluciones Laborales para el sector privado. Pág. 87-101.
[https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_\(2\).pdf](https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_(2).pdf)
- Távora, F. (2017). *Los Recursos Procesales Civiles*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Tealdo, F. (2017). *La ley n° 30364, La administración de Justicia y la Visión de las Víctimas*. Defensoría del Pueblo.
<http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2550/1/PE-042-DPE-2020.pdf>

- Toyama, J. (2015), El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico practico. Gaceta Jurídica. Lima-Perú.
- Toyama, J. (2017). ¿Qué es la primacía de la realidad? Recuperado de:
<http://gacetalaboral.com/que-es-la-primacia-de-la-realidad/>
- Toyama, J. (2020). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico y práctico (1° ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Tuya, R. (2019), *Caracterización del Proceso Laboral sobre pago de Bonos Incentivo Por Productividad, Alimentario, por el Día del Padre y por el Día del Trabajador, en el Expediente N° 00170- 2019-0-0201-jp-la-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú, 2019.* Repositorio de Trabajo de Investigación Para Optar el Grado académico de Bachiller en Derecho y Ciencia política
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22981/BONOS_INCENTIVOS_PROCESO_TUYA_%20RONDAN_%20RAFAEL_%20PASCUAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vara, J. (2015), *expresiones de uso frecuente en la práctica judicial.*
- Vásquez, A. (2019), “*Fundamentos jurídicos para Regular el Riesgo de Accidente Laboral y Reubicación en el control de actos de hostilidad, empresa pesquera Tasa Chimbote 2019*”. Tesis para Obtener el Título Profesional de: Abogada.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54575/Vasquez_SD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varela, F. (2019). Enfoque crítico de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. Actualidad Laboral (496), 6-15. Recuperado de:
<https://actualidadlaboral.com/revista-actualidad-laboral-octubre-2019/>
- Vega, M. (s.f.). La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- Vela, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-revista de la Facultad de Derecho y Ciencias plíticas*, 16(22), 253-270.
[file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/1657-6747-1-PB%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/1657-6747-1-PB%20(7).pdf)
- Velásquez, C. (2015), *Ejercicios del Ius Variandi: Aplicación, Límites y Efectos.*

Repositorio de. Memoria de Prueba para Optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile. Recuperado de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111615/de-Velasquez_k.pdf?sequence=1

Vélez, J. (2020). *El impacto del covid-19 en la administración de justicia española: devaluación, crisis y huida del proceso*. Revista de Cultura de Paz, 229-242. Obtenido de <https://revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/91/74>

Velarde, A., Jurado, J., Quispe, S., García, L., Y Culqui, G. (2016). Medios Impugnatorios. Lima: Universidad San Martín de Porres

Velásquez, J. (2020), *El control de plazos en el proceso penal: ¿Herramienta de las partes procesales o descuido de la defensa técnica?* La ley el Angulo legal de la noticia. <https://laley.pe/art/9562/el-control-de-plazos-en-el-proceso-penal-herramienta-de-las-partes-procesales-o-descuido-de-la-defensa-tecnica>

Villalta, J. (2019) citando a Osorio (2013) El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral. Universidad de Guayaquil Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39441>

Vinatea, L. y Toyama, J. (2017), *Guía Laboral para asesores legales, Administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Lima-Perú: Gaceta Comercial.

Vinatea, L. y Toyama, J. (2020), *La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis y Comentarios*. Lima- Perú. Gaceta Jurídica. [file:///D:/LIBROS%20LABORALES%20DEL%20OCTAVO%20CICLO/NUEVA%20LEY%20PROCESAL%20DEL%20TRABAJO%20\(1\).pdf](file:///D:/LIBROS%20LABORALES%20DEL%20OCTAVO%20CICLO/NUEVA%20LEY%20PROCESAL%20DEL%20TRABAJO%20(1).pdf)

ANEXOS

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

Proceso Judicial. Sentencias de Primera y Segunda Instancia del Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
OCTAVO JUZGADO DE TRABAJO-NLPT

8° JUZGADO LABORAL – NLPT

EXPEDIENTE: 04017-2017-0-2501-JR-LA-08

MATERIA: CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR

ESPECIALISTA : C

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Chimbote, cinco de junio

Del dos mil dieciocho

PARTE EXPOSITIVA

MATERIA

Se trata de la demanda interpuesta por A, según escrito de páginas 18 a 23, contra la **B**; sobre cese de actos de hostilidad, que tiene por objeto solicitar el cese de hostilidad contra su persona por parte de la demandada, y se deje sin efecto el memorando N° 628-2017-USDP-DGA-JRR-HH; y por consiguiente se ordene su retorno a su habitual puesto de trabajo en el cargo de **AUDITORA FINANCIERA** u otro cargo de similar categoría, con expresa condena de los costos del proceso.

I. ANTECEDENTES”

A. Reseña fáctica

A, señala que ingresó a laborar para la demandada desde el 15 de octubre del 2004 hasta el 15 de octubre del 2008, en que fue despedida arbitrariamente, razón por la cual planteó su demanda de amparo contra la demandada, expediente N° 2008-03135-JC03, donde se declaró fundada su demanda, ordenándose su reincorporación en el puesto que tenía antes del despido como **AUDITORA FINANCIERA** o en otro de similar categoría.

Sostiene que como es de conocimiento público la demandada es renuente a cumplir con los mandatos judiciales, por lo que recién el día 25 de julio del 2017 se concretó su reposición; sin embargo, al asumir la administración como rector don José Huamán, de modo sorpresivo y mediante memorando N° 628-2017-USP-DGA-JRR-HH, de fecha 27.11.2017, se le indica que a partir de la fecha pasaba a laborar en la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, bajo la responsabilidad del jefe CPC Hugo Ventura Norberto, quien le asignaría las labores que debía realizar.

Argumenta que la decisión de la demandada, en el contexto del mandato judicial en su favor que ordena que se le reponga en el cargo de **AUDITOR FINANCIERO**, que es similar a un cargo de jefatura, determina que las nuevas labores de auxiliar o dependiente de Jefe de la Oficina de Cobranzas, constituyen un cargo de menor jerarquía, que significa la reducción inmotivada de su categoría, que atenta contra el nivel profesional alcanzado así como su dignidad, al ser objeto de burlas y comentarios, que sostienen que por haber demandado ha sido castigada, configurándose la causa prevista en el literal b) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR.

Del mismo modo, sostiene que la demandada la ha mantenido más de nueve años fuera de su centro de labores sin que acate el mandato judicial, por el hecho de ser una persona con discapacidad y no compartir con la política administrativa y económica implementada por

la demandada, que dispuso su rotación a un área de menor jerarquía, burlándose de su condición de mujer discapacitada; en tal sentido, alega, al haber sido discriminada, sin que se cumplan con los mandatos judiciales de su reposición y haberla mantenido sin empleo, se configura una clara discriminación en su contra, la misma que se encuentra tipificada en el literal f) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR; razones todas por las que solicita que la demanda se declare fundada.

B. Respuesta de la parte demandada:

Fijado día y hora para la audiencia de conciliación la misma se lleva a cabo, frustrándose la misma se fijan las pretensiones de juicio y se tiene por contestada la demanda, según las actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, con la presencia de ambas partes.

EL DEMANDADO A:

La parte demandada reconociendo el récord laboral de la demandante, el puesto de trabajo que tuvo, así como el proceso constitucional de amparo; esencialmente contradiciendo la demanda, en relación a la supuesta rebaja inmotivada de categoría de profesional a auxiliar, ha señalado que no es correcto lo que pretende la demandante, ya que si bien ésta ha sido reconocida en un nuevo grupo ocupacional, empero no ha variado de funciones durante la prestación efectiva de sus labores, ya que anteriormente se venía desempeñando como auxiliar y no como profesional según así aparece de sus boletas de pago, por lo que no existe ninguna afectación a la demandante, máxime si según mandato judicial se le reincorporó en la Dirección de Auditoría Interna, y luego de 4 meses, por las divergencias que tuvo con el jefe del área, se le cambió de área de trabajo, y se optó por la Oficina de Cobranzas, en aplicación del ius variandi, y por ser un área más acorde para el desempeño de las funciones de la demandante, agregando que la demandante jamás ocupó un cargo de jefatura.

Sobre la hostilidad por supuesta discriminación, sostiene que los hechos en que se sustentan ocurrieron o se produjeron antes de su reposición al trabajo, y no durante el desempeño de sus nuevas funciones, por lo que no se configura la causal denunciada de discriminación prevista en el literal f) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR; razones por las cuales solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos.

II. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

La misma se llevó a cabo en el día y hora fijado con la presencia de las partes, se expuso las alegaciones iniciales, se admitió y actuó los medios probatorios, se decretó y se sometió al contradictorio pruebas de oficio, se expuso los alegatos de cierre; y seguidamente se pronunció el fallo respectivo, actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, por lo que corresponde emitir la sentencia que sustenta el fallo indicado, la misma que se emite como sigue a continuación:

CONSIDERA:

1. El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un procedimiento

legal en la que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y **de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley.**

CASO CONCRETO

2. En el presente caso, según alegaciones iniciales del demandante doña Juana Francisca Tiburcio Chávez, solicita el cese de actos de hostilidad concretada mediante el memorando N° 628-2017-USP-DGA-JRR-HH que dispone su cambio de puesto de trabajo de **AUDITORA FINANCIERA a AUXILIAR DE RECUPERACIONES** de la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones de la demandada; y de otro lado, por razones de discriminación o no sabe por qué (véase sesión del 11.4.2018, minutos 3.49 al 4.00), con la dilatada y extensa renuencia de la demandada a cumplir el mandato judicial que ordenaba su reposición desde el año 2009, para recién reponerla el 25.07.2017, causales que se encuentran previstas en los literales b) y f) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), señalando que el cambio de área y puesto de trabajo a uno como el de Auxiliar de Recuperaciones, que es un cargo de menor jerarquía, configura la hostilización que denuncia de rebaja de categoría, en tanto, el cargo de Auditor Financiero, tiene nivel jefatura, amén de los requisitos y condiciones que se exigen para ser auditor; y, además solicita se deje sin efecto el acto hostil por discriminación, en tanto, su reposición se produjo casi después de nueve años, y debido a su condición de discapacitada, teniendo conexión con el cambio de puesto de trabajo, conduciendo todo al hecho concreto de su discapacidad física (véase registro de audio y video de la sesión del 11.4.2018, minutos 2.14 al 7.40).

3. Al respecto la emplazada, ha señalado que no se han cumplido con las hipótesis que se han invocado como hostilización, en razón de que lo que se ha producido es un cambio de puesto de trabajo al tener la demandante la condición de auxiliar, que la mantiene en el nuevo cargo, agregando que dicho cambio se ha realizado en ejercicio del ius variandi, y en la circunstancia que no había puesto vacante, tan es así, sostiene que estuvo en la oficina de personal, para luego en Diciembre aproximadamente pasar a ocupar el puesto de Auxiliar, por requerimiento y necesidad de la institución, sin que se haya producido ninguna rebaja de la categoría, máxime si el mandato judicial de su reincorporación, autorizaba a la universidad a reponerla como auditora o en un puesto similar, como así ha ocurrido que en su categoría de auxiliar, ya que el cargo de AUDITOR no le otorga o determina la categoría, pasó a ocupar otro cargo en su misma categoría de auxiliar. En relación a la discriminación, sostiene que la demandante no indica de modo concreto la causa o motivo prohibido que haya configurado la discriminación que alega, máxime si los hechos que indica son anteriores al cambio de trabajo (véase registro de audio y video de la sesión del 11.4.2018, minutos 11.54 al 17.03).

4. Siendo así, de conformidad con lo previsto en el artículo 23° numerales 23.2 y 23.4 parágrafo a) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, siendo la prestación personal de servicios un hecho admitido y reconocido por la demandada, para los fines del presente proceso la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, y esencialmente al trabajador le corresponde acreditar el acto de hostilidad padecido; correspondiendo al empleador probar la existencia de un motivo

razonable distinto al hecho lesivo alegado, así como el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o su inexigibilidad.

5. Del mismo modo para resolver la controversia de autos, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 12° de la ley adjetiva antes acotada, que señala que en los procesos laborales por audiencias, como lo es el presente proceso, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia; en este sentido, y conforme lo señala Oxal Avalos, debe entenderse que la prevalencia de la oralidad recae solo sobre las expresiones escritas de la propia parte, agregando que la prevalencia presupone que exista identidad entre lo escrito y lo oral, luego de lo cual esto último tendrá preponderancia; no obstante, si no hay tal identidad no puede existir prevalencia¹; por ello, corresponde analizar las alegaciones orales de la demandante durante el juzgamiento, quien incluso ha precisado que los actos de hostilización radican en la rebaja de su categoría al pasar de laborar de **auditora financiera a auxiliar o dependiente** de la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones de la universidad demandada, al ser este último cargo uno de menor nivel o categoría; y en la discriminación, que se desprende de la dilatada o prolongada reincorporación o reposición a su trabajo, la cual se produce y ocurre después de aproximadamente casi 9 años, que se explicaría por su condición de discapacitada; hechos como rebaja de categoría y discriminación que han sido imputados por la demandante a la universidad por carta de folios 14 a 15, y desarrollados además en la teoría del caso que contiene su escrito de demanda, que reiteramos, los precisa en audiencia, al señalar que tales hechos se tipifican o encuadran en las causales previstas en los literales b) y f) del artículo 30° de la LPCL, y que son las que ha sometido a juicio (véase registro de audio y video, sesión del 11.4.2018, minutos 17.20 al 17.34); existiendo por consiguiente la identidad de lo escrito y lo oral, que nos habilita a ingresar al análisis de fondo del presente caso.

6. Respecto de la controversia del presente proceso, debemos señalar que el artículo el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), establece, entre otros, como actos de hostilidad: b) La reducción inmotivada de la remuneración **o de la categoría**; y, f) **Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole**; en tal sentido, y habiendo la actora señalado que viene siendo objeto de actos de hostilización que tendrían su origen en la reducción inmotivada de su categoría, así como ser objeto de actos de discriminación, corresponde verificar tales hechos, no sin antes señalar que en el presente caso se encuentra acreditado que la demandante ha cumplido con emplazar a la demandada según se verifica de la carta de fecha 28.11.2017, recepcionada por la demandada en la misma fecha, de folios 14 a 15, y sin que considere enmendada la conducta de la demandada a procedido exclusivamente a interponer la presente demanda de conformidad con lo dispuesto por el artículo 35° de la LPCL, a fin de que cese la hostilidad; en tal sentido, y teniendo en cuenta que el trabajador tendrá la carga de probar el acto de hostilidad imputado a su empleador, en virtud a lo señalado en el artículo 23°, 23.3, literal b) de la Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT) que señala que el demandante tiene la carga de la prueba del acto de hostilidad padecido, esto es, deberá probar en el proceso laboral iniciado la existencia de

dicha conducta por parte de su empleador, caso contrario, la demanda debe ser desestimada; por consiguiente, corresponde entrar al análisis de la materia controvertida, y así resolver el presente caso.

7. En relación al presunto acto de hostilidad denunciado por la accionante, de discriminación por discapacidad, prevista en el literal f) del artículo 30° de la LPCL, desarrollado en su demanda en el numeral 5, y ratificada en los mismos términos en audiencia, ha señalado esencialmente que la demandada la ha mantenido aproximadamente nueve años sin cumplir el mandato judicial de reposición, lo cual ha obedecido a su condición de discapacitada. Al respecto, del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, se tiene que el término **discriminación** comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. En la misma línea, según la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en los términos del artículo I.2.a. el "...término discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.; por consiguiente conforme al marco normativo expuesto, la discriminación radica en el trato desfavorable mediante el cual se diferencian a las personas ya sea por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, generando malestar en la persona que la sufre, dado que se crea un margen de diferencia en relación con sus demás compañeros.

8. En el marco precedente, si bien la demandante ha señalado esencialmente que la hostilización denunciada radica en la discriminación por su condición de discapacitada, que la acredita con la Resolución N° **01090-2016-SEJ/REG-CONADIS**, de folios 16, también lo es que tal conducta de una presunta discriminación por la condición de discapacitada, no ha sido atribuida en la carta de cargos de hostilización de folios 14 a 15, donde en el fundamento 8, la conducta reprochada y denunciada fue **la resistencia al cumplimiento y el incompleto acatamiento del mandato judicial de reposición, que configuró su discriminación por el hecho de no coincidir con la política implantada en la universidad**; por consiguiente, no puede estimarse dicha causal de hostilización por discriminación por discapacidad, prevista en el literal f) del artículo 30° de la LPCL. Sin perjuicio de la comprobación anotada, debe hacerse notar que la propia demandante admite que la discapacidad la contrajo desde niña, y habiendo incluso ganado un concurso público para su ingreso a la demandada, no se acredita en este caso relación causal entre la discapacidad de la demandante y la rotación o cambio de puesto de trabajo. Lo mismo,

ocurre en relación al hecho de que no su labor no habría sido coincidente con la política de la universidad demandada, al no haber aportado ningún medio de prueba que en todo caso evidencie que realizó labores o informes que hayan determinado su salida de la universidad, cuando según los actuados del proceso de amparo, la discusión fue la desnaturalización de los contratos modales a los que estuvo sujeta, y no razones de discrepancias con la política administrativa, cuando ni siquiera explica cuáles habrían sido tales políticas, y que hechos o acciones realizadas que la contradigan; todo lo cual nos permite concluir que en este caso la actora incurre en supuesto de aprobanza de su pretensión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 200° del Código Procesal Civil, por lo que se declara infundado dicho extremo.

Sobre la reducción inmotivada de la categoría:

9. Para resolver el presente caso en relación a la reducción inmotivada de la categoría, debe hacerse notar que la demandante ante la pregunta del juzgador sobre la puntualización concreta de cómo así en su caso se configura la causal de reducción inmotivada de su categoría, ésta contestó que con su rotación o cambio de puesto de trabajo de AUDITORA FINANCIERA de la Unidad de la Unidad de Auditoría Interna a la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones para desempeñarse como auxiliar de **cobranza y recuperaciones**, esto es, a un cargo de menor jerarquía y nivel, ya que para ser Auditora se requiere de requisitos o de un perfil altamente calificado que en su caso lo tiene, además de integrar una unidad de mayor jerarquía que la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones; en tal sentido, resulta oportuno hacer referencia a la jurisprudencia de la Corte Suprema², que ha indicado que constituye un acto de hostilidad el cambio de un trabajador a un puesto inferior, a pesar de mantenerse el monto de su remuneración, al lesionar su dignidad como trabajador, más aún cuando no se explicó criterio alguno para la ejecución del cambio.

10. Para resolver el presente caso, resulta oportuno hacer referencia a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional uniforme y reiterada, que ha señalado que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, como lo establece el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, lo cual se traduce, entre otros aspectos, en la verificación por la vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los empleadores públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, respetando entre otros principios el de igualdad en las relaciones laborales.

11. En la misma línea resulta, para lo efectos del presente proceso, traer a colación lo que la Corte Constitucional de Colombia³ ha establecido en relación a la protección constitucional del trabajo, cuando señala que: La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, **la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los**

principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada (el subrayado es nuestro).

12. En la línea anterior, nuestro Tribunal Constitucional también ha señalado que de conformidad con el tercer párrafo del artículo 23° que precisa Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, línea o doctrina jurisprudencial orientada a la protección de los derechos del trabajador en tanto éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el Estado.

13. En la misma línea, existe el criterio jurisprudencial reiterado que ha establecido que, si bien el empleador tiene la facultad de modificar las condiciones de trabajo, este poder no es absoluto, puesto que existen límites que se deben observar.

14. También resulta pertinente recordar que en doctrina autorizada, se ha señalado que la subordinación es uno de los elementos de la relación laboral, por el cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador quien está facultado a modificar la forma y modalidad de la prestación de las labores dentro de los criterios de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo, constituyendo esto último el *ius variandi*, que no es otra cosa que una de las manifestaciones del poder de dirección del empleador según Alonso Olea - citado por Blancas Bustamante - para quien consiste en la facultad de modalizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamiento en la cualificación profesional del trabajador; poder que se encuentra previsto en el artículo 9° del **D.S. N° 003-97-TR**, y que si bien puede incluir modificaciones razonables en el tiempo y lugar, deben ser en armonía con el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Esto último, lo destaca el maestro Olea, cuando señala que el contrato de trabajo tiene, por voluntad de las partes, un lugar determinado de ejecución, que no puede ser alterado, salvo pacto en contrario, sino por motivos justificados y previo el cumplimiento de ciertos condicionamientos y requisitos; en la misma línea resulta útil anotar lo que la Corte Constitucional ha señalado en cuanto a los límites del ejercicio del **ius variandi**, respecto del cual establece que su aplicación debe ejercerse. (i) dentro de los límites de la razonabilidad y (ii) las necesidades del servicio. En estos términos, su aplicación ha de consultar los derechos fundamentales del trabajador, su apego profesional y familiar, los derechos de terceros que eventualmente podrían verse afectados y todos aquellos factores relevantes para evitar la toma de una decisión arbitraria; también ha señalado que: El *ius variandi* es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados; que se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo. Sin embargo, como en reiteradas ocasiones lo ha resaltado la Corte Constitucional, **dicha potestad no es absoluta, puesto que está limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios y**

valores constitucionales, específicamente, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política. **(el subrayado es nuestro)**; contexto jurisprudencial que junto a la definición del ius variandi por el desaparecido maestro Américo Plá, para quien es la la facultad otorgada al empleador para modificar de modo no esencial las modalidades de prestación del trabajo, por razones funcionales a la organización empresarial, nos permite concluir que si bien el empleador en ejercicio del ius variandi puede modificar legítimamente, en forma unilateral, las condiciones no esenciales de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus potestades de dirección, de organización, de fiscalización y disciplinarias, tal facultad se encuentra limitada por factores que definen la procedencia de la modificación, como así lo estableció el desaparecido tratadista costarricense Dr. Carlos Carro Zúñiga, para quien el Ius Variandi corresponde a un poder del empleador que le permite modificar las condiciones de trabajo, sin o contra la anuencia del empleado, cuando existe una justa necesidad de la empresa y sin que ocasione grave perjuicio a éste, esto es, que el elemento que se modifica no sea una parte esencial del contrato de trabajo; segundo, que exista una necesidad real del patrono para ejecutar la modificación –necesidad de empresa-, y tercero, que al trabajador no se le cause un perjuicio grave y objetivo con la modificación que se pretende realizar.

Caso concreto:

15. Entrando al análisis del caso concreto, en el proceso se tienen los actuados judiciales del Expediente N° 2008-3135-CI03, de folios 7 a 11, donde jurisdiccionalmente se ha determinado que la demandante mediante concurso público ingresó a laborar en la universidad demandada para desempeñarse como **Auditora Financiera en la Unidad de Auditoría Interna (véase fundamentos sextos de la primera sentencia a folios 9; y fundamento 2 de la sentencia de vista a folios 10 vuelta).**

16. En relación a la Unidad de Auditoría Interna, del organigrama de la demandada, obrante a folios 64 a 65, se verifica que a dicha unidad se encuentra, adscrito entre otros, el auditor financiero, cargo o plaza a la que accedió por concurso la demandante; se verifica además, que dicha unidad depende del Rectorado, que la ubica en un nivel jerárquicamente superior a la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, comprobándose positivamente el argumento o tesis de la demandante de que ha sido rotada o asignada a un cargo de inferior jerarquía. En la misma línea de comprobaciones, y según el Manual de Organización y Funciones (MOF) de folios 69 a76, se tiene que para ser auditor financiero se requieren requisitos mínimos tales como título profesional universitario de Contador Público, habilitación profesional, estudios de especialización en auditoría, experiencia mayor de cinco años, capacitación altamente especializada, y dominio de software, hojas de cálculo y otros programas informáticos, que la demandante los acredita tener según los títulos y certificaciones de folios 78 a 99, y esencialmente por la determinación judicial antes anotada, de que accedió por concurso público al cargo de Auditor Financiero, que supone el cumplimiento y observancia de tales requisitos mínimos, cargo en virtud del cual la demandante tenía entre otras funciones la de : i) Participar en la formulación del plan anual de control de la Oficina y Auditoría Interna; ii) Revisar y analizar balances, estados financieros, arquezos de caja y similares; iii) Participar en calidad de observador en las licitaciones, concursos de precios, procesos de selección de personal docente y/o administrativo, en la toma de inventarios, entre otros

asuntos de importancia en la entidad; mientras que para el auxiliar de cobranzas (véase folios 75 vuelta) solo se requiere bachiller universitario, experiencia de un año en actividades de cobranza, capacitación en relaciones públicas, y manejo de Microsoft Office; cuyas funciones son descargar informaciones de los Bancos referentes a pagos de pensiones de enseñanza y tasas educativas; controlar el ingreso de alumnos; realizar la verificación y procesamiento de pagos, entre otras; siendo que esta confrontación de requisitos y funciones, nos permiten advertir que el cargo de Auditor Financiero es jerárquica y cualitativamente superior al cargo de Auxiliar de Cobranzas; siendo que la demandante fue contratada para desempeñar el primero de ellos, luego de haber superado un concurso público, y por el perfil acreditado. Al respecto resulta útil señalar lo que , Alonso Olea señala que: cada trabajador posee una cualificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del Contrato de Trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente; en virtud de la cual precisamente la demandada contrata a la demandante según las comprobaciones antes anotadas, y le asigna el cargo de **auditor financiero**. En relación a esto último sobre cargo y categoría, el profesor Blancas Bustamante, señala que ambos conceptos son distintos: ...categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa.; de lo cual se advierte indudablemente que la categoría del actor está ligada a su calificación profesional antes anotada y acreditada con la documentación de folios 78 a 99, y en virtud de la cual gana el concurso, para ser contratada en el cargo de **AUDITOR FINANCIERO**, y al desarrollo de la misma a lo largo de la vigencia de su vínculo laboral, y que se encuentra íntimamente relacionada con la propia estructura orgánica de la universidad que tiene una unidad de auditoría interna.

16. Sin embargo, la demandada sin acreditar concretamente las **razones institucionales** a las que hace mención en el memorando N° **628-2017-USP-DGA-JRR-HH**, de folios 13, decide rotar a la demandante de una Unidad adscrita al Rectorado como lo es la Unidad de Auditoría Interna, donde ocupaba el cargo de **AUDITOR FINANCIERO** a uno de naturaleza y labores distintas e inferiores como lo es el cargo de Auxiliar de Cobranzas de la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, para cuyo cargo no se requiere un alto perfil o especialización profesional, al realizar simples labores de cobranza, máxime si según acta de reincorporación del mandato judicial de reposición del expediente judicial N° 2008-03135-JC03, de folios 12, la demandada se obligó y acató el mandato reincorporando a la demandante en su mismo cargo (**AUDITOR FINANCIERO**) o en otro de similar categoría; sin embargo, lo hace en uno de inferior categoría, produciéndose de ese modo una modificación sustancial en sus condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de su formación profesional y menoscaban la dignidad de la demandante, ya que le ha asignado labores que son totalmente ajenas a su categoría profesional antes señalada, menoscabando la consideración social o la autoestima del trabajador en relación a sus compañeros, como persona y como profesional; en tal sentido, se puede vislumbrar que la rotación o cambio de puesto o cargo laboral tiene como finalidad última ocasionar perjuicios a la demandante, ya que son conductas seguidas e inmediatas a la reposición de la demandante en la universidad, y que se traducen incluso en la situación de incertidumbre en la que ha sido mantenida la actora entre agosto a noviembre o diciembre del 2017 en que se la mantiene en la Oficina de Personal o Recursos Humanos, no negado

por la demandada, máxime si la demandada no ha aportado elementos de prueba que acrediten las justificaciones objetivas y razonables que hagan legítima la rotación, todo lo cual configura el supuesto previsto en el literal b) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, y que incluso la hostilización comprobada es de tracto sucesivo al mantenerse a la fecha, teniendo en cuenta que pese al alto perfil de la demandante, se la mantiene en un puesto o cargo inferior a su categoría profesional, donde la categoría es la posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; debiendo por ello disponerse el cese del acto de hostilización consistente en la reducción inmotivada de la categoría de la demandante, con la consiguiente restitución en su anterior puesto de trabajo, es decir, en el cargo de **AUDITORA FINANCIERA** en la Unidad de Auditoría Interna de la demandada.

COSTOS Y MULTA:

18. En cuanto a los costos, se debe de estar a que los mismos representan los honorarios del abogado de la parte vencedora más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados, según lo dispone el artículo 411° del Código Procesal Civil, y si bien la parte actora no los ha demandado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que prevé que los costos no requieren ser demandados, corresponde que este juzgado señale costos, atendiendo a que la presente demanda cuya materia o pretensión es cese de hostilidad que no es apreciable en dinero, así como al despliegue profesional del letrado patrocinante del trabajador tanto en la audiencia de conciliación como en la audiencia de juzgamiento, por lo que se fija prudencialmente como costos la suma de S/. 1,500.00 soles, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, sin costas por no estar acreditado gasto judicial alguno; asimismo, conforme lo dispone el literal a) del artículo 35° del D.S. N° 003-976-TR, dentro del contexto de la conducta de la demandada de haber propiciado con su conducta actos de hostilización causantes del perjuicio al actor, al rebajar inmotivadamente su categoría, y a fin de disuadir a la demandada en la práctica de dichas prácticas, se debe imponer multa de **15 URP**.

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

PARTE RESOLUTORIA

RESUELVE:

Declarando **FUNDADA** en parte la demanda de fojas 18 a 23, interpuesta por **A**, contra la **B**, sobre cese de hostilidad; en consecuencia **NOTIFIQUESE** a la demandada, para que **DENTRO DE TERCER DÍA**, cesen los actos de hostilización contra el demandante previstos en el literal b) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, y cumpla con reponer a la demandante en su anterior puesto habitual de **AUDITORA FINANCIERA** en la Unidad de Auditoría Interna de la Universidad; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/. 1,500.00 soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas; y **MULTESE** a la demandada con **15 URP**, que deberá abonar en el plazo de TRES DIAS; e **INFUNDADA** en relación a la causal prevista en el

literal f) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos conforme a ley.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL TRANSITORIA

SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE: 04017-2017-0-2501-JR-LA-08

MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR

DEMANDANTE: A

DEMANDADO: B

RESOLUCION NÚMERO: OCHO

Chimbote, veintidós de agosto del dos mil dieciocho.

VISTA: La causa en audiencia pública; conforme a la certificación que antecede; producida la votación con arreglo a Ley, se procede a emitir la siguiente resolución:

I.- ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución TRES, de fecha cinco de junio del dos mil dieciocho, de folios ciento uno al ciento doce, que declara **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **A**, contra **B**, sobre **CESE DE HOSTILIDAD**, en consecuencia, **NOTIFÍQUESE** a la demandada, para que, dentro del tercer día, cesen los actos de hostilización contra el demandante previstos en el literal b) del artículo 30° del **D.S. N° 003-9-TR**, y cumpla con reponer a la demandante en su anterior puesto habitual de **AUDITORA FINANCIERA** en la Unidad de Auditoría Interna de la Universidad; además, reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/. 1,500.00, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas, y **MÚLTESE** a la demandada con 15 URP, que deberá abonar en el plazo de TRES DÍAS.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO:

La demandada, al impugnar la sentencia contenida en la resolución TRES, sostiene que:

i) Si bien la actora ha sido reconocida dentro de un nuevo grupo ocupacional, no había variado de funciones durante su prestación efectiva de servicios, pues en el anterior puesto de trabajo se venía desempeñando como auxiliar y no como profesional, tal como se puede verificar de la boleta de remuneraciones respectiva. De esta manera, no se ha afectado su condición de trabajo.

ii) Se reincorporó a la actora en la dirección de auditoría interna, en cumplimiento de un mandato judicial, habiendo estado en dicha área por un espacio de cuatro meses y es después que estuvo laborando en esa área, se le cambió de la misma por una divergencia que tuvo con su Jefe Víctor Vargas Arellano, y se optó por la oficina de cobranza, todo en ello en virtud del ius variandi.

iii) La demandante indica que el cargo que le resulta equivalente es el de una jefatura, pero lo cierto es que nunca ocupó una jefatura, que posee una connotación muy distinta al cargo que en realidad desempeñaba, que fue y es de personal administrativo. La jefatura es un cargo de confianza al cual se accede por designación e involucra la decisión del Superior, siendo una de sus características la temporalidad, en virtud de que puede ser removido a sola voluntad del empleador sin expresión de causa. De esta manera, no resulta ser un cargo permanente, siendo incorrecto lo solicitado.

iv) La multa ha sido impuesta sin una sustentación fáctica de la decisión y mucho menos se apoya en norma jurídica alguna, entre otros fundamentos.

III.- CONSIDERACIONES DE LA SALA:

Del recurso de apelación

1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in indicando sino también de los errores in procediendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

2. Roberto G. Louta y f Ranea en su libro *El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil* (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: *tantum devolutum quantum appellatum* (subrayado agregado).

Defensa de la persona humana

3. La Constitución Política del Perú en su Artículo 1º en relación a la defensa de la persona humana señala que: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. En su Artículo 22º regula la Protección y fomento del empleo, estableciendo que: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar

social y un medio de realización de la persona. En el Artículo 23° preceptúa sobre El Estado y el Trabajo que: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...).

ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

4. El cese de hostilidad solicitado, se sustenta en que al habersele repuesto por mandato judicial a su habitual puesto de labores de AUDITORA FINANCIERA que tenía el nivel de jefatura, se le cambio a laborar como Auxiliar o Dependiente la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, que viene a ser un cargo de menor jerarquía, significando no solo la reducción inmotivada de su categoría de auditora financiera, sino un acto que atenta contra su nivel profesional y su dignidad.

5. En efecto, de conformidad con lo normado en el artículo 30° del Decreto Supremo N. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; considera que constituyen actos de hostilidad: 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 falta miento 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 y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; por su parte el artículo 35°, regula que: [El Trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle]. Trayéndolo al caso en sí, se tiene que la demandante, al demandar el cese de los actos de hostilización, ha optado por la primera de aquellas alternativas, a fin de que se ordene a la demandada, culmine con los actos de hostilización por el traslado de su puesto de trabajo de Auditora Financiera al área de cobranzas, que viene a ser de menor jerarquía, conforme se verifica de la carta de fecha 28 de noviembre del 2017, de folios 14 al 15.

Del Poder de Dirección

6. El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. Esto se traduce, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes,

impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en el seno de la empresa, en la facultad de imponer sanciones disciplinarias y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la empresa, de variar las condiciones de trabajo), reconocidos al empleador como necesarios para conducir la empresa. El empleador es, pues, quien dirige la actividad personal del trabajador, quien dicta las normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio prestado, que el trabajador tiene la obligación de ejecutar con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo. Es decir que la empresa comprende a quien o quienes mandan (empleadores y sus representantes) y aquellos que obedecen, que prestan un servicio personal subordinado (los trabajadores). Sobre el empleador pesa el deber de protección y el poder de dirección. El primero es una obligación que nace del hecho de que el trabajo humano debe ser prestado bajo dependencia y con subordinación al empleador, con sujeción al poder de dirección del empleador, el cual conlleva el poder disciplinario.

De los Límites del poder de dirección.

7. El poder de dirección del empleador tiene sus límites. Están generalmente preestablecidos por la ley, el convenio colectivo o la jurisprudencia de los tribunales”. “El empleador debe igualdad de trato y no discriminatorio a sus trabajadores, sus órdenes no deben ser lesivas de derechos (del trabajador) ni injustas ni arbitrarias, sino provistas de legitimidad. Debe, asimismo, respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal”. “Aunque el empleador está facultado para introducir los cambios que sean necesarios en las modalidades de la prestación, no es lícito el abuso ni el ejercicio irracional de esta facultad, ni ella le permite alterar las condiciones esenciales del contrato, ni causar perjuicios morales o materiales al trabajador; esto en la aplicación debida del IUS VARIANDI, y que se plasma por ejemplo en la **CASACION LABORAL 2456-2014-LIMA**, cuando en su Décimo Primer Considerando, precisa que el uso del Ius Variandi, está determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley, y en su Décimo segundo considerando señala, que dicha facultad no es absoluta y debe sujetarse a principios constitucionales y por supuesto su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, agregando dicho Colegiado Suprema, que la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales sin soslayar los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución.

Por otra parte, la Sala de Derecho Constitucional Social y Permanente de la Corte Suprema de la República, en su CASACION N° 6961-2012-JUNIN, precisa en su décimo sétimo considerando que el Ius Variandi, no puede omitir considerar el límite que le

viene impuesto desde la propia Constitución Política, esto es, el respeto por la dignidad del trabajador en tanto la persona humana. En efecto, según el tercer párrafo del artículo 23° de constitución Política del Estado, la dignidad del trabajador no puede verse limitada al interior de la relación laboral, lo que se erige, como una cláusula de salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador, en concordancia con el artículo uno de la Constitución Política del Estado, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Ahora bien, los alcances de esta cláusula de salvaguarda no se limitan a una **eficacia vertical**, es decir, a una protección de los derechos fundamentales de los particulares frente al poder estatal; sino que también implica una **eficacia horizontal** la que tiene como su principal fundamento compensar la desigualdad del individuo en sus relaciones privadas con organizaciones y sujetos dotados de poder social o económico, con el objeto de alcanzar la igualdad real o igualdad sustancial en el marco del Estado Social de Derecho. Ello significa que el poder empresarial se encuentra limitado en virtud de esta eficacia horizontal de los derechos fundamentales cuyo fundamento último es la dignidad humana. En ese sentido el tercer párrafo del artículo 23° mencionado se refiere a los derechos constitucionales laborales, sino a los demás derechos fundamentales del trabajador

8. En relación a los actos de hostilidad donde el empleador se excede en sus facultades de dirección, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 8330-2006-PA/TC de fecha 15 de noviembre de 2007, fundamento nueve, ha señalado: Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Los actos de hostilidad -de acuerdo al artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)- pueden ser equiparables al despido, en los casos como b) La reducción inmotivada de la remuneración o categoría, c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.... En la demanda se tipifica en los incisos b y c del Art. 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral- Decreto Supremo Nro. 003-97-TR que establece: 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.

9. En ese orden se desprende de autos, que la demandante, ha venido laborando como AUDITORA FINANCIERA de la Oficina de Control Interno de la demandada, conforme así lo refiere la actora en audiencia de juzgamiento, que no ha sido desvirtuada por la demandada y ha sido reconocido en su contestación de demanda (ver numeral 1-fj. 37) y como se verifica del considerando sexto y séptimo de la sentencia contenida en la resolución cuatro del Expediente N° 2008-03135-0-2501-JR-CI-03, seguido entre las mismas partes sobre acción de amparo, obrante de folios 07 al 09, que fuera confirmada por resolución de vista doce, obrante de folios 10 al 11, cargo que la demandante ganó por concurso público y a la que fue designada mediante Resolución de Consejo Universitario N° 1826- 20o4-UPSP, mediante contratos de trabajo, vigente a partir del 15 de octubre

del 2004, hasta el 14 de octubre del 2005, el mismo que fuera prorrogado de manera sucesiva y renovado, **mediante** 1 <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/08330-2006-AA.pdf> resolución de consejo hasta el 14 de octubre del 2008, fecha en que fue cesada, motivando que la actora interponga demanda de acción de amparo a fin de que se le reponga a sus labores habituales, logrando que se declare fundada su demanda, y se ordene su reposición a dichas labores, conforme se verifica de la resolución de vista indicada.

Por otra parte, refiere la demandante en audiencia de juzgamiento que pese haberse ordenado su reposición a sus habituales labores, e incluso a haberse levantado un acta de reincorporación, la misma que obra a folios 12, no se ha cumplido con reponerla a sus labores de AUDITORA FINANCIERA, pues desde la fecha 25 de julio del 2017, una vez levantada el acta de reincorporación, a través de un memorándum se le designa para que labore en la Oficina de Auditoría Interna de la universidad demandada, siendo que en dicha oficina se le manifiesta que el cargo para el que fue designada se encuentra ocupada, por lo que se le deriva a la Oficina de Personal, en la que estuvo durante los meses de agosto, setiembre, octubre y noviembre del 2017, siendo que a partir de diciembre del 2017, mediante memorándum 628-2017-USP-DGA-JRR-HH, se le envía o cambia al área de cobranza y recuperaciones, como auxiliar o dependiente de dicha oficina, el cual según refiere resulta ser un cargo inferior o de menor categoría que su puesto original de AUDITORA FINANCIERA, implicando esto una reducción inmotivada de su categoría laboral, y un acto que atenta contra su nivel profesional y su dignidad, pues el cargo de Auditora Financiera, tiene el nivel de jefatura en el organigrama y el de auxiliar de la oficina de cobranzas y recuperaciones es un cargo subordinado de una escala menor jerarquía, configurándose con esto un acto de hostilidad, prevista en el artículo 30° inciso b) del D.S.003-97-TR a lo que la demandada absolviendo la demanda, refiere que en realidad, las labores iniciales de la demandante no tuvieron el nivel de jefatura sino el de auxiliar, y que si bien se le ha repuesto en virtud a un mandato judicial, sin embargo dicho mandato no solo precisa la reposición del actor a sus habituales labores sino también a otro de similar o igual categoría; luego al cambiársele a las labores de auxiliar de cobranzas y recuperaciones, no se le está reduciendo de categoría sino cambiando solamente de puesto, entre otros argumentos; siendo que por ello el actor, mediante carta notarial del 28 de noviembre del 2017, de folios 14 al 15, comunica a la demandada que el traslado o cambio de sus puesto de trabajo, constituye un acto de hostilidad contra su persona, solicitando por ello que una vez recibida dicha carta la demandada enmiende su conducta hostil retornándolo a su puesto habitual de labores u otro de igual categoría, dentro del plazo de seis días, carta que no fue absuelta por la **demandada**.

10. En este orden de ideas, se verifica que efectivamente la demandante ingreso a laborar para la demandada en las Oficinas de Auditoría Interna, y que por Resolución del Consejo Ejecutivo Universitario N° 1826-2004-UPSP-CU del 02 3 de noviembre del 2004, se aprueban los resultados del concurso nombrándosele como AUDITORA FINANCIERA de la Universidad a partir del 15 de octubre del 2004, cargo que figuraba dentro del organigrama de la Dirección de Auditoría Interna de la Universidad San Pedro(ver folios 65) y que dependía del rectorado, ubicándolo en un nivel jerárquicamente superior a la Oficina de Cobranza y Recuperaciones, y que para acceder al mismo, el trabajador tenía que cumplir con los perfiles y requisitos propios del puesto, señalados en el Manual de

Organización y Funciones de la Universidad, cuyas copias obran de folios 69 al 76, específicamente de folios 73, tales como: 1.- Tener título profesional de Contador Público; 2.- Estar habilitado en el Colegio de Contadores del Perú; 3.- Tener estudios de especialización en Auditoría; 4.- Tener experiencia mayor de cinco años ejerciendo la profesión en empresas públicas y/o privadas; 5.- Dominio de software de oficina, procesador de textos, hojas de cálculo y 6.- Capacitación altamente especializada en el área. Requisitos que se entiende la demandante ha cumplido a cabalidad, lo que le permitió ganar el concurso y acceder al cargo de AUDITORA FINANCIERA, y que se acreditan con los recaudos obrantes de folios 78 al 99; por otra parte, para realizar funciones de AUXILIAR DE COBRANZAS, se tenía que cumplir con requisitos tales como: 1.- Tener bachiller universitario en la especialidad de administración, contabilidad o derecho que incluye estudios relacionados con el puesto; 2.- Experiencia mayor de 1 año en actividades de cobranzas de preferencia en entidades financieras; 3.- Capacitación en realizaciones públicas y/o humanas y 4.- Manejo Microsoft Office Word, Excel etc. luego, es de verse que los requisitos para acceder al puesto de Auxiliar de Cobranza, son mínimos, en comparación a lo exigidos para acceder al cargo de AUDITORA FINANCIERA, por lo que no puede alegar la demandada de que el cargo de AUDITORA FINANCIERA es similar al de Auxiliar de Cobranza dejando entrever que pertenecen a una misma categoría ocupacional, pretendiendo justificar que el cambio de la actora de Auditora Financiera a Auxiliar de Cobranza, solo es un cambio de puesto, cuando en realidad con dicho cambio de cargo o puesto de trabajo, se evidencia prácticamente una reducción de la categoría ocupacional, de la actora, deviniendo inconsistente dicha argumentación.

De la reducción de Categoría Laboral-Acto de Hostilidad

11. En esta parte, para definir el término **categoría** en la doctrina laboral, según ALONSO OLEA, señala que: cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente. De otro lado, BLANCAS BUSTAMANTE refiere que: categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa.

En ese sentido, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello que alterar la categoría en un modo que signifique la reducción de su categoría profesional, estaría calificada con un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario. Se debe agregar que si bien es factible asociar erróneamente el cambio de puesto de trabajo con una afectación de categoría; sin embargo, esto no ocurre siempre y cuando lo que se modifique son únicamente las funciones encomendadas empero se respeta la categoría en los términos expuestos, conforme así lo precisa claramente la Suprema Sala

Constitucional, Social y Transitoria de la Corte Suprema, en el considerando Vigésimo Quinto de la Casación N ° 8163-2016- LIMA.

12. Ahora bien para el caso de autos, siendo que pese a haberse contratado a la actora, previo, concurso público, para que se desempeñe como AUDITORA FINANCIERA, y a existir mandato judicial de reposición a dichas labores por ser sus laborales habituales, la demandada, le ha cambiado de puesto o cargo designándola como Auxiliar de Cobranza, el cual, como ya se ha dilucidado, resulta ser un cargo muy inferior al de Auditora Financiera, que venía desempeñando, se advierte, que se ha plasmado una reducción inmotivada de su cargo, que ha implicado necesariamente una rebaja de su categoría ocupacional, en tanto este cambio funcional descendente, evidencia la existencia de un perjuicio real y concreto a la actora, quien de tener un cargo superior como Auditora Financiera, pasó a ocupar o desempeñar cargo o puesto de inferior categoría, como es el de Auxiliar de Cobranza, configurándose la causal de hostilidad prevista en el inciso b) del artículo 30° del D.S. 003-97-TR, situación que evidentemente vulnera la dignidad de la actora como trabajadora, siendo indistinto, que el cambio no enerve su percepción remunerativa (esto en atención a que la demandada en el acápite d) de su contestación-fj. 41, hace referencia a que no se afecta su remuneración), pues, la reducción de categoría como acto hostil no se determina en función a 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.

13. En este sentido, verificado los actos de hostilización irrogados contra la actora, al habersele rebajado de su categoría ocupacional, resulta del caso disponer que la demandada cese los actos de hostilidad contra la demandante, debiendo reponerla a su habitual puesto de labores como AUDITORA FINANCIERA en la Unidad de Auditoría Interna de la Universidad, por lo que la apelación deviene infundada, debiéndose confirmar la impugnada en todos sus extremos.

14. Con relación a la multa impuesta por el A-quo, se tiene que la demandada como fundamento de agravio ha sostenido, que se le ha aplicado una multa sin sustentar de manera fáctica dicha decisión y mucho menos se apoya en norma jurídica existente. En ese contexto, es de verse que el A-quo ha sustentado la aplicación de la multa en lo previsto en el literal a) del artículo 35° del D.S. N° 003-97- TR, atendiendo a la gravedad de la falta propiciada por una indebida conducta de la demandada en contra del trabajador, pues rebajó inmotivadamente su categoría del prestador de servicios y cambio de su puesto o cargo habitual de labores, por ello la multa impuesta por el A-quo, resulta válida a fin de disuadir a empleadora del demandante a seguir cometiendo actos que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores; luego la apelación en esta parte deviene infundada, debiéndose confirmar la impugnada en esta parte.

A manera de conclusión

15. Se cita lo siguiente: Un derecho no es nada sin la prueba del hecho material que deriva. En sentido amplio, probar es establecer la exactitud de una proposición cualquiera; en sentido judicial, probar es someter al juez (que conoce el proceso) elementos de convicción propios para confirmar un hecho alegado por una parte y negado por otra. También lo dice, el Tribunal constitucional en diversas resoluciones como las recaídas en

el Exp. N° 2006-2005/PA-TC, Exp. N° 8589-2006-PA/TC, Exp. N° 01357-2007-PA/TC y 2238-2007-PA/TC.

IV. PARTE RESOLUTIVA:

Por estos fundamentos, la Sala Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa:

RESUELVE:

CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución **TRES**, de fecha cinco de junio del dos mil dieciocho, de folios ciento uno al ciento doce, que declara **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **A**, contra **B**, sobre **CESE DE HOSTILIDAD**, en consecuencia, **NOTIFÍQUESE** a la demandada, para que, dentro del tercer día, cesen los actos de hostilización contra el demandante previstos en el literal b) del artículo **30° del D.S. N° 003-9-TR**, y cumpla con reponer a la demandante en su anterior puesto habitual de **AUDITORA FINANCIERA** en la Unidad de Auditoría Interna de la Universidad; además, reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/. 1,500.00, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas, y **MÚLTESE** a la demandada con 15 URP, que deberá abonar en el plazo de **TRES DÍAS**; con lo demás que contiene. Notifíquese y devuélvase a su Juzgado de origen. Juez Superior Ponente: **C.-S.S.**

Anexo 2 : Instrumento de recolección de datos

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
--------------------------	-------------------------------	---------------------------------	--	--

<p>Proceso sobre Cese de actos de Hostilidad del empleador recaído en el Expediente N° 04017-2017-0.2501-JR-LA-08. Octavo Juzgado laboral-NLPT. Distrito judicial del Santa, Ancash, Perú.</p>	<p>Los plazos estipulados para los actos procesales se cumplieron en parte, puesto que la admisión de la demanda, Audiencia de Juzgamiento y la remisión del expediente a primera instancia no se cumplieron conforme a los plazos establecidos según la ley procesal del trabajo.</p>	<p>Las resoluciones emitidas por el juez fueron claras, ya que mostraron un correcto manejo del lenguaje jurídico, fueron coherentes y fáciles de comprender.</p>	<p>Los medios probatorios ofrecidos por las partes fueron los mismos; sin embargo, sólo resultaron pertinentes, conducente y útil para la Demandante, puesto que mostraron relación lógica – jurídica con los hechos y la pretensión.</p>	<p>Entre la determinación de los hechos y la pretensión fueron <i>idóneos</i>, ya que la pretensión de “Cese de actos de hostilidad del empleador” guardó relación lógica - jurídica con los fundamentos de hechos.</p>
--	--	---	---	---

Fuente: 04017-2017-0-2501-JR-LA-08

Anexo 3: 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: Caracterización del proceso laboral sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-jr-la-08; Distrito Judicial del Santa- Perú. 2021, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de

Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado **“Instituciones Jurídicas de Derecho Público y Privado”** 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.*

Chimbote, 08 de Octubre del 2021




*Autor: Querevalú Morales Edwin Oswaldo
Código del estudiante: 0106171244
D.N.I.: 33264473*

Anexo 4: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
N°	Actividades	Año 2019								Año 2021						
		Semestre I				Semestre II				Semestre I			Semestre II			
		Me		s		Me		s		Me		s	Me		s	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Elaboración del Proyecto			X												

2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación					X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación					X														
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación					X														
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X													
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X												
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X											
8	Recolección de datos								X											
9	Presentación de resultados									X										
10	Conclusiones y recomendaciones										X	X								
11	Redacción del pre informe de investigación												X							
12	Redacción del informe preliminar													X	X					
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación																		X	
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación																			X
15	Redacción de artículo científico																			X

Anexo 5. Presupuesto desembolsable

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.20	60 hojas	18.00
• Fotocopias	0.30	60 hojas	12.00

• Empastado	6.00	1	6.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.50	2	21.00
• Lapiceros	1.00	4	4.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	4.60	4	18.40
Sub total			18.40
Total de presupuesto desembolsable			S/ 179.40
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			S/ 831.40

(*) Pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del trabajo

informe partes

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

doku.pub

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo