

---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE  
HOSTILIDAD; EXPEDIENTE N° 02270-2015-0-2501-JR-  
LA-08; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE.  
2021**

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

**AUTOR**

**ACOSTA REYES, HAMILTON ANIBAL**

**ORCID: 0000-0002-4193-5721**

**ASESORA**

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA**

**ORCID: 0000-0002-9773-1322**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

**Acosta Reyes, Hamilton Anibal**

ORCID: 0000-0002-4193-5721

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

### **ASESORA**

**Muñoz Rosas, Dionea Loayza**

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

### **JURADO**

**Huanes Tovar Juan de Dios**

ORCID: 0000-0003-0440-0426

**Centeno Caffo Manuel Raymundo**

ORCID: 0000-0002-2592-0722

**Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth**

ORCID: 0000-0002-7759-3209

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA**

**Mgtr. HUANES TOVAR JUAN DE DIOS**  
**Presidente**

**Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO**  
**Miembro**

**Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH**  
**Miembro**

**Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA**  
**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios: por darme vida, salud, sabiduría, fortaleza y cuidarme todos los días, gracias Dios por guiarme en este nuevo reto de estudiar virtualmente por motivo de la pandemia que estamos atravesando.

A mis padres, Patrocinio y Maria, e hijo Patrik: por darme el apoyo moral e incondicional en todo momento, en especial a mi hijo Patrik y madre María, quienes me dieron esa fuerza para seguir adelante cuando estuvieron a mi lado en este mundo terrenal, pero creo que me siguen apoyando y dándome las fuerzas para seguir adelante desde el cielo.

*Hamilton Anibal Acosta Reyes*

## DEDICATORIA

A Dios, porque siempre está a mi lado cuidándome, bendiciéndome y dando sabiduría en esta carrera que elegí que es el derecho el que tanto amo.

A mi familia; porque, es la razón de mi vida, es mi impulso para seguir superándome día a día y ser un buen profesional para nuestra sociedad que tanto lo necesita.

*Hamilton Anibal Acosta Reyes*

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2021? 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: la sentencia de primera instancia fue 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 ambas sentencias examinadas fueron de rango muy alta; respectivamente.

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

## **ABSTRACT**

The research had as a problem What is the quality of the first and second instance judgments on cessation of acts of hostility, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in the file N° 02270-2015-0-2501-jr-la-08; judicial district of Santa - Chimbote. 2021? The objective was to determine the quality of the judgments under study. It is a qualitative, quantitative, exploratory, descriptive, descriptive, non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by means of convenience sampling. To collect data, the techniques of observation and content analysis were used, and a checklist validated by expert judgment was used as an instrument. The results revealed that the quality of the expository part, the considerations and the resolution of the first instance sentence was very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of both sentences examined were of a very high rank; respectively.

**Key words:** quality, cessation of hostile acts, motivation, and judgment.

## ÍNDICE GENERAL

Título de la tesis .....	i
Equipo de trabajo .....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Dedicatoria .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Índice general .....	viii
Índice de resultados.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación .....	3
1.3. Objetivos de investigación .....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	3
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>5</b>
2.1. Antecedentes .....	5
2.1.1. Investigaciones libres .....	5
2.1.2. Investigación en línea .....	6
2.2. Bases teóricas .....	8
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal .....	8
2.2.1.1. El proceso ordinario .....	8
2.2.1.1.1. Concepto .....	8
2.2.1.1.2. El desarrollo procesal etapas.....	8
2.2.1.1.3. La audiencia de conciliación.....	9
2.2.1.1.4. La audiencia de juzgamiento .....	10
2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos.....	10
2.2.1.1.5.1. Concepto .....	10
2.2.1.1.5.2. El punto controvertido en el proceso examinado .....	11
2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso .....	11
2.2.1.1.6.1. Concepto .....	11



2.2.1.1.6.2. El Juez .....	11
2.2.1.1.6.2.1. Concepto .....	11
2.2.1.1.6.2.2. Las partes procesales .....	12
2.2.1.1.6.2.2.1. El demandante.....	13
2.2.1.1.6.2.2.2. El demandando.....	13
2.2.1.2. Principios en la nueva ley procesal laboral .....	14
2.2.1.2.1 Concepto .....	14
2.2.1.2.2. Principio de oralidad .....	14
2.2.1.2.3. Principio de inmediación .....	14
2.2.1.2.4. Principio de concentración.....	14
2.2.1.2.5. Principio de celeridad .....	15
2.2.1.2.6. Principio de economía procesal .....	15
2.2.1.2.7. Principio de veracidad.....	15
2.2.1.2.8. Principio de congruencia procesal .....	15
2.2.1.2.9. Principio indubio pro operario .....	16
2.2.1.2.10. Principio primacía de la realidad .....	16
2.2.1.2.11. Principio de la doble instancia .....	17
2.2.1.2.12. Principio gratuidad.....	17
2.2.1.2.13. Principio inversión de la carga de la prueba.....	17
2.2.1.2.14. El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva .....	18
2.2.1.2.15. La debida motivación.....	18
2.2.1.3. La prueba en el proceso laboral .....	18
2.2.1.3.1. Concepto .....	18
2.2.1.3.2. El objeto de la prueba .....	19
2.2.1.3.3. Las pruebas en el proceso examinado.....	20
2.2.1.3.3.1. Documentales.....	20
2.2.1.3.3.1.1. Concepto .....	20
2.2.1.3.3.1.2. Documentos presentados de parte del demandante.....	20
2.2.1.3.3.1.3. Documentos presentados de parte de la demandada .....	20
2.2.1.3.4. La sentencia .....	21
2.2.1.3.4.1. Concepto .....	21
2.2.1.3.4.2. La estructura de la sentencia.....	21

2.2.1.3.4.2.1 La parte expositiva.....	22
2.2.1.3.4.2.2. La parte considerativa.....	22
2.2.1.3.4.2.3. La parte resolutive.....	23
2.2.1.3.5. Medios impugnatorios .....	23
2.2.1.3.5.1. Concepto .....	23
2.2.1.3.5.2. Objeto de la impugnación .....	24
2.2.1.3.5.3. Finalidad.....	24
2.2.1.3.5.4. Efectos de los medios impugnatorios .....	25
2.2.1.3.5.5. Clases de medios impugnatorios .....	25
2.2.1.3.5.6. El recurso de reposición.....	25
2.2.1.3.5.7. El recurso de apelación .....	25
2.2.1.3.5.8. El recurso de casación.....	26
2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo .....	26
2.2.2.1. El contrato de trabajo .....	26
2.2.2.1.1. Tipos de contrato.....	26
2.2.2.1.1.1. El contrato de locación de servicios.....	26
2.2.2.1.1.2. Contrato a plazo indeterminado o indefinido .....	28
2.2.2.1.1.3. Contrato a plazo fijo.....	28
2.2.2.2. Actos de hostilidad.....	28
2.2.2.2.1 Concepto .....	28
2.2.2.2.2. Etimología.....	29
2.2.2.2.3. Supuestos de hostilidad.....	29
2.2.2.2.4. Características .....	30
2.2.2.2.5. Jurisprudencia sobre los actos de hostilidad laboral .....	31
2.3. Marco conceptual .....	31
<b>III. HIPÓTESIS.....</b>	<b>33</b>
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>34</b>
4.1. Tipo y nivel de la investigación .....	34
4.2. Diseño de la investigación .....	36
4.3. Unidad de análisis .....	36
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	37
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	39

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos .....	40
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	41
4.8. Principios éticos .....	44
<b>V. RESULTADOS</b> .....	<b>45</b>
5.1. Resultados .....	45
5.2. Análisis de los resultados .....	49
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>66</b>
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08 .....	67
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	88
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos .....	95
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable .....	103
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias .....	115
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	127
Anexo 7. Cronograma de actividades .....	128
Anexo 8. Presupuesto.....	129

## ÍNDICE DE RESULTADOS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia del Octavo Juzgado de Trabajo de Chimbote.....	45
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. sala laboral de la corte superior de justicia del santa.....	47

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La presente investigación versa sobre la administración de justicia, aplicada a un caso cierto sobre un conflicto en materia laboral; por ello antes de plantear el problema fue necesario introducir algunos aspectos que motivaron a la revisión del proceso elegido para elaborar el presente estudio.

En la realidad los abusos de los empleadores a sus trabajadores siguen latente, tal como fue en el proceso antes indicado, y aquello se evidencia en el ámbito estatal y privado; pero como el trabajador tiene el temor de denunciar dicho acto se quedan callados para no perder el trabajo, sometiéndose a su empleador soportando el acto hostil.

Según Casación laboral N° 8163-2016, sobre estos puntos se indica:

Al reducir inmotivadamente la categoría de un trabajador configura un acto de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador, así como su derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Asimismo, nos menciona sobre el principal principio en esta causa el “ius variandi”, en este contexto la corte señala:

El ius variandi es la potestad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo del trabajador en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce. Empero, dicha potestad no debe vulnerar el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador.

En otras fuentes se indica:

Según el art. 138 de la Constitución Política del Perú:

La potestad de administrar justicia se ejerce por el poder judicial, visto de esta forma podemos agregar ciertos factores, uno de ellos es el más trascendental en

esta era de pandemia, la famosa carga procesal factor que tiene efectos negativos en todos los juzgados, en consecuencia generando que los procesos demoren más de lo debido, no obstante también señalar la mala fe de algunos justiciables que no busca dilucidar sus conflictos de intereses por los medios alternativos de conflictos, sino utilizan mala praxis incoando en la vía judicial demandas que sabemos que un proceso se resuelve como mínimo en un plazo de un año, a modo de síntesis son supuestos que perjudican a la sociedad que buscan obtener justicia eficaz en su debido momento.

Sobre la corrupción expresa Bazán (2020).

Que es un problema de muchísimos años en el Perú, que ha pasado por tiempos coloniales y republicanos, lo cual se encuentra extendido en las instituciones y en nuestra sociedad, que se refleja en lo judicial de diferentes maneras. Este gran problema no ha podido ser resuelto, a pesar de que se han ensayado diversos esfuerzos de reforma judicial desde hace muchas décadas. Por el contrario, la corrupción judicial es un problema en nuestra actualidad y grave. Frente a ello, las medidas trazadas a lo largo de la gestión del Ejecutivo (2018-2021), no pueden clasificar como un esfuerzo de reforma judicial, ya que fueron respuestas puntuales y urgentes, que se circunscribieron en el debate parlamentario.

Por su parte, Basombrío (2016) refirió que es el fundamental problema en el Estado peruano, en la vía penal es un problema principal que no se puede suprimir, en la población existe una conciencia de injusticia que permiten vulnerar o transgredir las normas jurídicas.

Sobre temas judiciales en tiempos de Covid Cardoza (2020) refiere:

Conscientes del inevitable y necesario restablecimiento de la actividad jurisdiccional, así como de la permanencia del virus covid-19 en nuestro medio, resulta necesario que todos los actores del sistema de administración de justicia nos adaptemos al escenario actual, ofreciendo el uso de las tecnologías

de la información y comunicación una herramienta útil para reducir los riesgos de contagio del temible virus que azota al mundo entero.

Estos asuntos motivaron a revisar diversas fuentes sobre actos de hostilidad y para los fines del presente trabajo se optó por la selección de un asunto real judicializado y planteamiento fue:

## **1.2. Problema de investigación**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021?

## **1.3. Objetivos de investigación**

**1.3.1. General:** Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2021.

### **1.3.2. Específicos**

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

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

## **1.4. Justificación de la investigación**

Se justifica porque la elaboración del presente trabajo; permite analizar un caso real, en donde se evidencia el desarrollo de un proceso laboral sobre cese de actos de

hostilidad, en la cual se aplicaron las normas laborales respectivas para resolver el caso concreto, en la cual se destaca la valoración de las pruebas, la determinación del acto de hostilidad, entre otros aspectos, de esta manera poniendo fin a la Litis, dicho de otra forma, se brindó la tutela jurisdiccional efectiva al trabajador.

Los resultados se constituyen en el producto más importante del presente trabajo, ya que muestran la calidad de ambas sentencias examinados donde se puede verificar los hechos que motivaron el proceso, las pruebas que sirvieron de base para detectar la pretensión planteada, corroborar los fundamentos de hecho, así como la selección e interpretación de las normas aplicadas por ambas judicaturas intervinientes y poner fin al conflicto, lo cual facilitó señalar la calidad de ambas sentencias.



## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Investigaciones libres

Jiménez (2018) en Piura; presentó la investigación titulada: *Actos de Hostilidad: La reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza*; el objetivo fue: determinar si aquella casuística se encuentra debida y adecuadamente regulada dentro del ordenamiento jurídico peruano, en la Casación Laboral N° 3636-2010-Cusco; los datos para su elaboración fueron extraídos del; pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República: CAS.LAB. 3636-2010-CUSCO; y formuló las siguientes conclusiones: 1) que el “retiro de la confianza”, vista como una figura jurídica autónoma y dotada de subjetividad y funcionalidad, conforme a los términos del Tribunal Constitucional, resulta ser un “ente extintivo” del vínculo laboral especial, más no un despido en estricto. Aquel “ente extintivo”, al no sustentarse en causa objetiva, sino subjetiva, y al no estar regulado como tal dentro del ordenamiento jurídico peruano, vulnera el derecho del trabajo del “trabajador de dirección y de confianza” afectado. Se genera así la necesidad de implementar un régimen de protección especial a favor de dicho trabajador, el cual involucra dos alternativas: a) El retorno al puesto ordinario (en caso de promoción de aquel trabajador al cargo directriz); o, b) El pago de una indemnización (en caso de acceso directo del trabajador a dicho cargo).

Gutiérrez (2019); en Lima; presentó la investigación titulada: *la desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador*; el objetivo fue: porque existe una marcada diferenciación realizada por la ley respecto de la sanción por las faltas cometidas por parte del trabajador con relación a la sanción por los actos de hostilidad cometidos por el empleador; los datos para su elaboración fueron extraídos de: la regulación normativa en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, doctrina y jurisprudencias a lo largo de los años; y formuló las siguientes conclusiones: 1) La falta grave laboral, de

acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, supone un incumplimiento de parte del trabajador, de tal gravedad que hace imposible la subsistencia de la relación laboral que tiene con el empleador, quedando habilitado éste último, a terminar con la relación de trabajo por causa justa. 2) Los actos de hostilidad, regulados también por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, son los comportamientos, materializados a través de acciones concretas, cometidas por el empleador en perjuicio de uno o más trabajadores, haciendo imposible la subsistencia de la relación laboral. 3) A pesar de que falta grave y los actos de hostilidad son figuras jurídicas similares, las cuales responden a señalar las faltas que cometen el trabajador y el empleador en el marco de la relación laboral, nuestra legislación les ha otorgado un tratamiento diferenciado en cuanto a sus consecuencias jurídicas. 4) Nuestra legislación laboral establece que, cuando el trabajador comete una falta grave deberá ser sancionado con el despido por causa justa, no pudiendo continuar con la relación de trabajo. Sin embargo, cuando es el empleador quien comete un acto de hostilidad, los cuales son equiparables a las faltas graves, se le otorga al empleador la posibilidad de enmendar su conducta y de continuar con la relación laboral.

### **2.1.2. Investigación en línea**

Valiente (2018); en Lima; presentó la investigación titulada: *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad y otros, en el expediente N° 2005-00124-0-1301-JR-LA-1, del Distrito Judicial de Huaura - Lima. 2018*; el objetivo fue: 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 indicado; los datos para su elaboración fueron extraídos de: expediente N° 2005-00124-0-1301-JR-LA-1, del Distrito Judicial de Huaura; y formulo las siguientes conclusiones: 1) las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Cese de hostilidad y otros, en el expediente N° 2005-00124-0-1301-JR-LA-1, del Distrito Judicial de Huaura, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Condori (2018) en Lima; presentó la investigación titulada: *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*; el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de hostilidad emitidas en primera instancia por el Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca y en segunda instancia por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura, Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01; los datos para su elaboración fueron extraídos de: expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Huaura - Lima. 2018; y formuló las siguientes conclusiones: 1) los resultados obtenidos en la presente investigación sobre las sentencias de primera y segunda instancia del Expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huaura; sobre Cese de hostilidad, se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad, respectivamente, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Almestar (2016) en Piura, presentó la investigación titulada: *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración al derecho de trabajo, en el expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Piura –Piura. 2016*; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración del derecho al trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Piura - Piura; 2016; los datos para su elaboración fueron extraídos de: expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2016; y formuló las siguientes conclusiones: 1) que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración del derecho al trabajo, en el expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Base teóricas de tipo procesales**

#### **2.2.1.1. El proceso ordinario**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

Toyama (2010), señala:

En el proceso ordinario laboral es la vía procesal en el que el trabajador busca el reconocimiento judicial de un derecho que se vulnero, cuando el empleador no hace efectivo el pago de salarios al trabajador, o las prestaciones sociales, etc. El trabajador debe iniciar un proceso laboral ordinario para probar que el empleador en efecto le adeuda el pago de sus jornadas de trabajo.

Varela (2019), refiere:

Este proceso laboral en su desarrollo consta con dos audiencias antes de dictar la sentencia, está referido a la audiencia de conciliación y a la de juzgamiento. La Ley Nro. 29497 lo regula en el artículo 42. “Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.”

##### **2.2.1.1.2. El desarrollo procesal etapas**

Toledo (2011), señala:

Las etapas en el proceso ordinario laboral comienzan con la demanda, luego admisión de la demanda, cita a las partes para la audiencia de conciliación, en la cual debe ser fijada de 20 a 30 días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda, emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

### **2.2.1.1.3. La audiencia de conciliación**

Varela (2019), destaca:

En el artículo 43 de la Ley Nro. 29497 y regula que el Juez invita a las partes 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 sea declarada su rebeldía por el Juez.

Campos (2011), señala:

El juez participa activamente a fin de que las partes solucionen sus diferencias parciales o totalmente, y por decisión de ellas la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada.

Rodríguez (2018), menciona:

En esta Audiencia, el juez adquiere un protagonismo excepcional, un rol muy diferente al que desempeña en otras audiencias, en la cual cumple un rol de espectador. Siendo así, el Juez mantiene una participación activa en dicha audiencia, porque invitará a las partes a conciliar las pretensiones, y no sólo ello, sino que además será el facilitador en la audiencia para que las partes puedan llegar a una negociación, siempre a la luz del respeto de la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio en materia laboral

Alva (2010), agrega:

La conciliación en la NLPT es considerada como una forma especial de conclusión del proceso, una propuesta a la cual ha llegado el legislador para intentar resolver el conflicto laboral, con preponderancia de la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, sobre la base de que justicia que tarda no es justicia.

#### **2.2.1.1.4. La audiencia de juzgamiento**

Campos (2011), describe:

El proceso ordinario laboral, no solo comprende la audiencia de conciliación, sino también la audiencia de juzgamiento. Siendo que, si mediante la conciliación se soluciona el conflicto, no habrá necesidad de llegar a instalar la segunda audiencia, ni siquiera de programarla, caso contrario de no haberse llegado a conciliar o en su defecto hacerlo parcialmente, las partes deberán acudir a la audiencia de juzgamiento.

Según Munayco (2019)

La audiencia de juzgamiento es la parte final de un proceso en donde el juzgador emite un fallo de y da por culminado la litis; se da en supuestos especiales de conclusión del proceso laboral, entre los cuales se encuentra la inasistencia de ambas partes por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

#### **2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos**

##### **2.2.1.1.5.1. Concepto**

Carrión (2000), sostiene: que se refiere a los hechos sobre los que existen discrepancias entre las partes. Es que son los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; son los hechos los que van a ser materia de probanza en un proceso.

Salas (2013), describe:

Es la apertura para iniciar la siguiente fase de la etapa probatoria; dependerá exclusivamente de la forma como se fijan los lineamientos de conflicto para el desarrollo activo del contradictorio en la etapa postuladora; es trascendental el adecuado y apropiado el adherir la fijación de los lineamientos del conflicto en esta etapa.

#### **2.2.1.1.5.2. El punto controvertido en el proceso examinado**

En el proceso examinado se encontró solo un punto controvertido que fue:

El traslado del actor a lugar distinto de aquel en el que prestaba habitualmente su servicio, sin motivo o causa que sustente dicho traslado, solo con el propósito de ocasionarle perjuicio.

#### **2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso**

##### **2.2.1.1.6.1. Concepto**

Los sujetos del proceso son aquellas personas que forman parte del desarrollo procesal y que intervienen de forma directa en el proceso como lo es el demandante, el demandado y el juez.

Según Ortiz (2010)

Son aquellos que en el proceso jurisdiccional tienen aptitud para realizar actos procesales cualquiera que sea la posición que ocupen en éste. La doctrina diferencia entre quienes tienen la calidad de parte, terceros e intervinientes. El concepto de sujeto procesal es omnicompreensivo de todos ellos.

Asimismo, para Chirinos (2019), son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesoria.

##### **2.2.1.1.6.2. El Juez**

###### **2.2.1.1.6.2.1. Concepto**

Juez es la máxima autoridad en un tribunal de justicia, por lo cual cumple una función muy importante de administrar justicia de manera justa, de acuerdo a sus conocimientos y respaldado con las normas legales para resolver un conflicto de interés.

Libertad (2010) expresa:

El juez debe simbolizar bien el papel que le corresponde de acuerdo a su investidura al momento de impartir justicia y no la del juez estrella, que nada tiene que ver con el reservado y sencillo jurista que redacta sus sentencias en el papel de oficio.

Velilla (2019), menciona:

Los jueces son los garantes de los derechos que las leyes nos reconocen a todos. Sin jueces, no habría derechos porque no tendríamos forma de hacerlos cumplir. Juez es quien accede a la Carrera Judicial tras obtener la licenciatura o grado en Derecho, aprobar la oposición y recibir la Formación inicial, por lo que son los miembros del Poder Judicial de menor *escalafón* –dicho de forma más comprensible, los más modernos.

Desde esta premisa podemos tener una perspectiva de la forma para llegar hacer un juez, mencionándonos los requisitos para acceder a tener el grado de magistrado.

Como expresa Colmenares (2012), indudablemente es el garante del ciudadano frente al poder del Estado es el Juez. El Juez es la barrera que limita el poder, se constituye en la garantía de las garantías individuales.

#### **2.2.1.1.6.2.2. Las partes procesales**

Ortiz (2010), describe:

Es quien pide en nombre propio o de otro la actuación de la voluntad de la ley frente a otro en el proceso, por lo que adquiere la calidad de actor (pretende) o de opositor (resistente).

En el proceso de alimentos tenemos ambas partes uno quien solicita la pensión de alimentos quien sería la demandante, por otro lado tenemos al demandando quien tendría que otorgarla.



Agudelo (2003), menciona:

Que son los sujetos que reclaman y debaten un derecho como suyo en un proceso, siendo estos efectivamente los titulares de la relación jurídica sustancial.

De otro lado, pueden ser parte todas las personas, tanto físicas como de existencia ideal, o sean los entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones. En todo proceso intervienen dos partes: una que pretende en nombre propio o en cuyo nombre se pretende la actuación de una norma legal, por lo cual se le llama actora, y otra frente al cual esa actuación es exigida por lo que se le llama demandada. (Bautista, 2014, pp.483-486).

#### **2.2.1.1.6.2.2.1. El demandante**

Hinostroza (1998), indica:

El demandante es aquel que ejercita la acción y plantea una pretensión encaminada a la obtención de un fallo a través del proceso. Es quien pide la intervención del poder judicial a efecto de poner fin a una controversia o incertidumbre jurídica. En los procesos no contenciosos o de jurisdicción voluntaria el término demandante es sustituido por el de peticionante o solicitante (p. 208).

#### **2.2.1.1.6.2.2.2. El demandando**

Hinostroza (1998), describe:

Es a quien se reclama la declaración correspondiente de la sentencia, surgiendo su condición de tal en la demanda. Tal como bien sostiene Devis Echandia, es aquel sujeto frente a quien se quiere hacer valer el derecho que pretende el demandante o la negativa del derecho que objeta el demandado, por consiguiente, la persona que debe contradecir la pretensión y sufrir la sujeción que resulte en caso de que prospere la demanda (p. 209).

## **2.2.1.2. Principios en la nueva ley procesal laboral**

### **2.2.1.2.1 Concepto**

Los principios son normas laborales que configuran las relaciones laborales de trabajo, que ayudan al esclarecimiento de un conflicto por vacío o deficiencia de una ley.

#### **2.2.1.2.2. Principio de oralidad**

Sánchez (2019), menciona:

El principio de oralidad en un proceso laboral es la diligencia más importante del proceso, y sobre la base de las que el juez resuelve el conflicto de intereses, se lleva a cabo mediante la comunicación oral, en la medida que este tipo de comunicación es la más viable para que se pueda producir información y decisiones de calidad.

#### **2.2.1.2.3. Principio de inmediación**

Sánchez (2019), señala:

En el principio de inmediación, el juez puede resolver el conflicto, necesita reunirse con las partes para las diligencias y poder interactuar con ellas, para tener una mayor información de los hechos, y además, estar en contacto directo con las pruebas.

Pereira (2015), menciona:

La inmediación significa sacrificio no sólo para los jueces sino también para los abogados, porque exige un conocimiento completo y constante del asunto

Controvertido. La inmediación requiere mutua colaboración entre los abogados y para con el juez, en esa obra en común que es cada audiencia y el proceso todo. Sin esta interacción esencial fundada en la buena fe, la inmediación deja de ser tal.

#### **2.2.1.2.4. Principio de concentración**

Sánchez (2019), indica:

Como la importancia de este principio en la NLPT es el que permitirá que tras la unidad de la audiencia, el juez pueda resolver el conflicto en un periodo

cercano que permita estar activo en su memoria lo que acontecido respecto a los principales actos procesales; siendo además, que la concentración, también coadyuva a la celeridad.

#### **2.2.1.2.5. Principio de celeridad**

Sánchez (2019), agrega:

Que busca darle a los justiciables una solución en el momento oportuno, por lo que en virtud a este principio “el proceso laboral debe gozar de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación”.

Canelo (2006), manifiesta:

Que la celeridad procesal no es un concepto abstracto; muy por el contrario, es el alma del servicio de justicia. La existencia del debido proceso se debe necesariamente a la existencia de una justicia que no puede y no debe prolongar innecesariamente la causa; ya que la sociedad debe recomponer su paz a través del proceso en el más breve plazo; y es de su provecho que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica se dilucide prontamente.

#### **2.2.1.2.6. Principio de economía procesal**

Sánchez (2019), describe:

A este a este principio en tres sentidos: uno orientado a la reducción del gasto económico, el otro a la reducción del tiempo y el tercero el esfuerzo evitando así la carga procesal en los juzgados.

#### **2.2.1.2.7. Principio de veracidad**

Sánchez (2019) define:

Que este Principio está enfocado a que el juez llegue a la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista.

#### **2.2.1.2.8. Principio de congruencia procesal**

Benítez (2017), señala:

Que es la regla del derecho procesal, por medio de la cual el juez se obliga a que su fallo sea concordante con los hechos y las peticiones que se hacen en el escrito de

demanda para que de esa manera no vulneren el derecho de las partes en el proceso.

Hurtado (2013), agrega:

La congruencia es el principio que delimita el contenido de las resoluciones judiciales de acuerdo con las peticiones realizadas por las partes, con el fin de que exista identidad entre lo resuelto por el Juez y lo discutido por los litigantes. De ese modo, el principio de congruencia tiene reconocimiento constitucional, siendo que, si la decisión es incompatible con las pretensiones, menoscabaría el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y, en concreto, el derecho de defensa, privando al agraviado de toda posibilidad para argumentar y ofrecer prueba respecto de los puntos que no fueron objeto de controversia. Entonces, queda en evidencia que el principio de congruencia es una condición *sine qua non* para referirnos al derecho al debido proceso.

Importante principio al momento de expedir sentencia por parte de los magistrados, que origina consecuencias al no existir concordancia entre lo resuelto contra lo expuesto, que daría a una sentencia deficiente, por lo tanto es una regla importante al momento de administrar justicia.

#### **2.2.1.2.9. Principio indubio pro operario**

Toyama (2017), manifiesta:

Que en caso de la duda de una norma, la duda favorece al trabajador; es un principio que menos se aplica en la realidad, es un principio muy reducido porque para aplicar este principio tiene que existir tres requisitos; tiene que haber una norma, que esa norma sea de dudosa interpretación, de las varias interpretaciones posibles una de ellas sea las más favorable al trabajador.

#### **2.2.1.2.10. Principio primacía de la realidad**

Arévalo (2018), señala: Que según este principio al existir discrepancia entre lo que ocurre en los hechos y en lo que se consigna en los documentos o acuerdos, debe de prevalecer los hechos ante lo que está escrito en el documento.

#### **2.2.1.2.11. Principio de la doble instancia**

Arévalo (2018), indica:

Es el derecho de la función jurisdiccional, que lo decidido por el juez de primera instancia pueda ser revisado por un órgano funcionalmente superior después del fallo en primera instancia, teniendo opción la parte vencida en juicio usar el recurso impugnatorio de apelación a dicha sentencia.

#### **2.2.1.2.12. Principio gratuidad**

Arévalo (2018), menciona:

Este principio es de rango constitucional que garantiza el derecho a toda persona para acceder a los órganos de administración de justicia laboral, destacándose en la ley la garantía de la gratuidad de la justicia del trabajo, siendo el trabajador la parte más del de la relación laboral.

#### **2.2.1.2.13. Principio inversión de la carga de la prueba**

Toyama (2017), manifiesta:

Que este principio se da para determinar si cabe verificar la existencia de vínculo laboral o no, que recae principalmente en el empleador, por la razón a que éste es el que tiene todos los medios probatorios en su poder, como son las planillas de remuneraciones, las carpetas personales, las disposiciones internas sobre el organigrama empresarial, política y escalas remunerativas.

Rioja (2017) considera:

Que la carga de la prueba en un proceso laboral corresponde al empleador asumirla; según el principio de inversión. Es el gravamen que recae sobre las partes quienes deben facilitar el material probatorio al juez para que este pueda formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados. Sin embargo, el juez de acuerdo a las particularidades de cada caso y tomando en cuenta la normativa o sistema correspondiente podrá disponer la incorporación de determinada prueba al proceso, a esta figura excepcional, se le denomina prueba de oficio.

Elías (2019), señala:

Podemos entender a la carga de la prueba como una regla de juicio subsidiaria que les permitirá a los jueces resolver aquellas controversias cuando, luego de agotarse toda la actividad probatoria, consideren que ninguna de las afirmaciones sobre un hecho realizadas por las partes ha quedado acreditada

#### **2.2.1.2.14. El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva**

García (2020), menciona:

Cuando nos referimos al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva debemos tener en cuenta, en primer lugar, a la tutela jurídica, cuyo concepto es la protección del derecho a través de la norma Jurídica, y, en segundo lugar, a la tutela jurisdiccional, la cual implica la protección venida por el juez.

Al existir una amenaza o vulneración de nuestros derechos fundamentales, tenemos el derecho de buscar justicia, es aquí la naturaleza de este principio el protegernos con la administración de justicia.

#### **2.2.1.2.15. La debida motivación**

Citando a Toyama & Neyra (2010), la debida motivación está referida a que todas las resoluciones emitidas por cualquier autoridad pública deben encontrarse clara y debidamente fundamentadas en las decisiones que se adopten.

#### **2.2.1.3. La prueba en el proceso laboral**

##### **2.2.1.3.1. Concepto**

Prueba es todo aquello que sirve para acreditar un hecho o un derecho, con el objetivo de que el juzgador este completamente convencido de la veracidad de los hechos que son materia de controversia y pueda decidir con mayor certeza su veredicto final, resolviendo el conflicto de interés.

Toyama, & Higa (2011), define:

No basta tan solo aducir un supuesto incumplimiento normativo sino que, por el contrario, el reclamo del derecho deberá ser debidamente acreditado a fin de que se aplique la sanción correspondiente por vulnerar el derecho por incumplimientos de la norma

Bustamante (2015), menciona:

La prueba, es vista como un derecho básico de los justiciables a producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Paralelamente, es vista también desde la perspectiva del juzgador, al que se le reconoce un papel protagónico o para vigilar, orientar, explorar y gestionar los medios de prueba, reconociéndose además la necesidad de que cuente con poderes inquisitivos para investigar los hechos y decretar la actuación de medios probatorios de oficio (siempre que tales poderes sean ejercidos en armonía con el derecho de defensa, los derechos fundamentales y los valores superiores del ordenamiento jurídico político).

#### **2.2.1.3.2. El objeto de la prueba**

Franciskovic (2019), señala:

Debe entenderse que es todo lo que puede probarse, puede probarse todo lo que contiene un hecho, entendiéndose la expresión hecho como todo suceso, fenómeno o acontecimiento, sea natural o humano, externo o interno que pueda ser observado e identificable con los sentidos.

Es todo aquello que puede ser probado, tales como: un suceso, fenómeno o acontecimiento, natural o humano, externo

Rioja (2017), agrega:

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

Se puede obtener como objeto de la prueba a la utilización que tiene esta por probar un para corroborar un hecho alegado por alguna de las partes.

### **2.2.1.3.3. Las pruebas en el proceso examinado**

#### **2.2.1.3.3.1. Documentales**

##### **2.2.1.3.3.1.1. Concepto**

Los medios probatorios como documentos son necesarios en un proceso cuando son muy relevantes, sin embargo, en el proceso laboral, todos ellos se relativizan frente al principio de primacía de la realidad ya que si existe discordia entre las documentales y la realidad de los hechos, prevalece la realidad del hecho ante los documentos.

##### **2.2.1.3.3.1.2. Documentos presentados de parte del demandante**

- Carta S/N con fecha 25.05.2015 en donde el actor solicita nivelación de remuneraciones.
- Memorandum N° 1215-2015-GTH-CMAC Santa, en donde informan la rotación del actor.
- Carta S/N con fecha 26.06.2015, solicita cese de actos de hostilidad.
- Carta notarial N° 166-2015-GM-CMAC Santa con fecha 30.06.2015, en donde contesta la no existencia del acto de hostilidad.
- Seis copias de boletas de pago.
- Kardex de pagos universidad de su hijo en donde muestra el incumplimiento de las pensiones.
- Dos comprobantes de pago del colegio de su menor hijo.

##### **2.2.1.3.3.1.3. Documentos presentados de parte de la demandada**

- Los mismos documentales que presento el demandante
- Copia del informe 036-2015-JR-CMAC Santa de fecha 06.06.2015, en donde sustenta la razón de la rotación.
- Copia de memorándum 0106-2014-RRHH-CMAC Santa de fecha 08.01.2014, en el cual hace entrega el reglamento interno de trabajo.



#### **2.2.1.3.4. La sentencia**

##### **2.2.1.3.4.1. Concepto**

Rioja (2017), menciona:

La sentencia debe de precisar los derechos reconocidos al demandante y las prestaciones que debe cumplir el demandado, con relación a las obligaciones de dar, de hacer o de no hacer. Si existiese una pluralidad de demandantes o de demandados, también debe referirse de forma expresa los derechos o las obligaciones específicos que toquen a cada uno de las partes.

Gúete (2018), señala:

Es la obligación de los jueces de emitir sentencia una vez culminada la audiencia de instrucción y juzgamiento. El calificativo de inane, está referido a la lectura del fallo, y al sostener que cuando el juez puede emitir el sentido del fallo, de igual manera puede emitir la sentencia, a menos que existan dificultades de tipo locativo o de tiempo

Rioja (2017), define:

La sentencia constituye una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de tomar en consideración la tesis del demandante y la antítesis del demandado, dará una solución al conflicto de intereses con relevancia jurídica planteado, mediante su decisión o síntesis.

##### **2.2.1.3.4.2. La estructura de la sentencia**

Rioja (2017), refiriéndose a cada parte de la sentencia precisa que:

La sentencia tiene tres partes: una expositiva, otra considerativa y, finalmente, una resolutive, en la parte expositiva está referida a la identificación de las partes procesales, el número de expediente y el juzgado, seguida con una síntesis del petitorio, en la parte considerativa las normas jurídicas con la que el Juez motiva su decisión, y en la resolutive el fallo sobre la pretensión solicitada y da por culminado el proceso.

#### **2.2.1.3.4.2.1 La parte expositiva**

Rioja (2017), señala:

Se compone de dos sub títulos: El primero es la introducción de la sentencia, abarcando el juzgado, va el número de expediente, la materia del proceso, también el Juez que fue el árbitro del proceso, la especialista o secretaria de audiencia, la identificación del demandante y demandado, numero de resolución, lugar y fecha.

El segundo punto es la postura de las partes que se realiza con la acreditación de las partes que asistieron a la audiencia por lo que se les pide que se acrediten.

Rioja (2017) señala:

Constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo.

#### **2.2.1.3.4.2.2. La parte considerativa**

Según Amag sustenta: Es la etapa donde el magistrado resolverá la causa con una debida motivación referente a los argumentos facticos y jurídicos, con el fin de administrar justicia.

Rioja (2017), manifiesta:

En esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta.

La parte considerativa es la parte fundamental de la sentencia donde el Juez motiva su decisión, amparándose en las normas jurídicas y también en el principio de razonabilidad y las máximas de la experiencia basándose en las

pruebas que presentaron las partes y demostraron mayor verosimilitud.

#### **2.2.1.3.4.2.3. La parte resolutive**

Según Amag (2015), es la conclusión del conflicto por las partes, referente a lo expresado en las partes expositiva y considerativa.

Rioja (2017), menciona:

Finalmente el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden.

Citando a Toyama & Neyra (2010), la debida motivación se encuentra referida a que todas las resoluciones emitidas por cualquier autoridad pública deben encontrarse clara y debidamente fundamentadas en las decisiones que se adopten.

Según Toyama (2010):

La parte expositiva contiene la relación abreviada, precisa, sucesiva y cronológica de los actos procesales substanciales, desde la presentación o interposición de la demanda hasta el momento anterior a la sentencia, la parte considerativa Contiene la parte racionalmente jurídica y fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, expone la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que realiza y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. La resolutive es la parte final de decisión y conclusión de todo lo anterior que permite dar por finalizado un litigio.

#### **2.2.1.3.5. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.3.5.1. Concepto**

Los medios de impugnación es una herramienta que la ley concede a las partes legitimadas para que puedan solicitar al órgano jurisdiccional que haga una nueva evaluación a la decisión dada en un proceso, ya sea por el mismo Juez o por otro de mayor jerarquía.

Cárdenas (2017), señala:

Los medios impugnatorios, son mecanismos procesales mediante los cuales las partes del proceso o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio Sanchez Z, (2017) o un error.

Ariano (2015), manifiesta:

Los medios de impugnación no están constituidos por cualquier medio para cuestionar cualquier acto procesal, lo están para cuestionar específicos actos del juez: las resoluciones judiciales que se dictó dentro de un proceso..

Alcocer (2016), señala:

Representa la forma idónea de suprimir los vicios que afectan a los actos procesales a fin de lograr su corrección y restablecer su legalidad, eliminando el agravio inferido al impugnante. En tal sentido, la impugnación reposa en la necesidad de restablecer el derecho vulnerado con el acto viciado.

#### **2.2.1.3.5.2. Objeto de la impugnación**

Alcocer (2016), refiere:

Que la impugnación es el acto procesal que adolece de vicio o defecto; que, por lo general, son resoluciones, aunque también se puede impugnar actos procesales que no están contenidos en resoluciones.

#### **2.2.1.3.5.3. Finalidad**

Alcocer (2016), destaca:

La impugnación tiene por finalidad la revisión del acto procesal impugnado, ya sea por el órgano superior o el mismo órgano que emitió el acto procesal, a fin de que pueda corregir la situación irregular producida por el vicio o error denunciado, eliminándose – de esta manera – con la revocación o renovación – en otros términos – del acto procesal en cuestión al agravio inferido al impugnante.

#### **2.2.1.3.5.4. Efectos de los medios impugnatorios**

Según Rioja (2009), el recurrir o impugnar estos recursos tiene ciertos fines como dilatar el proceso, volver a reexamen lo resuelto por un superior y suspender que la sentencia tenga la calidad de cosa juzgada.

#### **2.2.1.3.5.5. Clases de medios impugnatorios**

Alcocer (2016), expresa:

En la doctrina respecto al derecho adjetivo se tiene:

i) La reposición o reconsideración, ii) la apelación, iii) la casación, y iv) la queja; aunque estos dos últimos sólo se presentan a nivel judicial.

De acuerdo con Salazar (2019), nos brinda otra clasificación en recursos ordinarios y extraordinarios:

Los recursos ordinarios son aquellos que no exigen causas específicas para su admisión y, además, no limitan los poderes de los tribunales ad quem. Como recursos ordinarios tenemos la apelación, la queja, la súplica y la reposición.

Los recursos extraordinarios son los que exigen motivos taxativos para su interposición. Además, limitan las facultades del tribunal ad quem. Sólo lo es el recurso de casación.

#### **2.2.1.3.5.6. El recurso de reposición**

Arévalo (2019), señala:

Que es un recurso ordinario, no devolutivo y que se plantea en oposición de resoluciones interlocutorias dictadas por un órgano jurisdiccional unipersonal, esto es, contra juzgados. Mediante este recurso se intenta sustituir la resolución que sea recurrida.

#### **2.2.1.3.5.7. El recurso de apelación**

Arévalo (2019), define:

La apelación consiste en hacer un reclamo al superior jerárquico para que chequee la resolución dictada por el inferior, a efectos que rectifique los vicios y errores que pueda contener la resolución; cuyo fundamento lo encontramos

en el principio de la instancia plural, consagrado en el inciso 6) del artículo 139° de la NLPT.

#### **2.2.1.3.5.8. El recurso de casación**

Toyama (2010), menciona:

Este recurso de casación es un medio de impugnatorio de carácter extraordinario, que en rigor no da lugar a una instancia, por el cual el estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos, y de esta forma brindar seguridad jurídica a las partes y unificar los criterios jurisprudenciales.

Romero (2011), agrega:

Que la casación es el que se interpone ante la Corte Suprema de la Republica, en oposición de fallos definitivos en los casos que se consideran que sea han infringido leyes o doctrina admitida por la jurisprudencia, o incumplido reglas de procedimiento.

### **2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo**

#### **2.2.2.1. El contrato de trabajo**

Rodriguez (2009), define:

Contrato de trabajo un acuerdo que existe entre un trabajador y su empleador en lo que se determinan las características de una relación laboral, se trata de un conjunto de condiciones que ambos se comprometen a cumplir que giran en torno a los elementos esenciales de toda relación laboral, como es la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación.

##### **2.2.2.1.1. Tipos de contrato**

###### **2.2.2.1.1.1. El contrato de locación de servicios**

Dávila (2012) refiere que El Contrato de Locación de Servicios es:

Es una modalidad contractual reconocida en la legislación civil Peruana. Por medio de este, una persona denominada Locador desarrolla determinados

servicios a favor de otra persona denominada Comitente, en el marco de una relación civil, en donde una persona presta su servicios de manera personal o no, porque no está obligada a hacerlo.

Para Galvan (2018) se configuren los siguientes supuestos que serán realizados por el locador de manera autónoma:

- El propio Locador determina el modo de ejecutar el servicio, siguiendo únicamente las directrices generales dispuestas por el Comitente.
- El Locador proporciona las herramientas de trabajo requeridas para la ejecución adecuada del servicio.
- El Locador asume los riesgos inherentes a la ejecución del servicio. Dichos riesgos comprenden, entre otros, las consecuencias existentes en caso de incumplimiento o realización inadecuada del servicio, y eventuales incumplimientos de pago por parte del Comitente.
- El Locador determina el momento oportuno para la ejecución del servicio, sin perjuicio del plazo máximo pactado con el Comitente. Es decir, el Locador no se encuentra sujeto a una jornada de trabajo.

Galvez (2018) menciona algunos indicios laborales dentro de un contrato de locación:

1. Proporcionar un fotocheck identificadorio.
2. Solicitar el cumplimiento de una jornada de trabajo y/u horario de trabajo.
3. Proporcionar un correo corporativo.
4. Proporcionar alimentación, movilidad u otros beneficios.
5. Proporcionar las herramientas de trabajo requeridas.
6. Solicitar la ejecución de funciones continuas al interior del centro de labores.
7. Reconocer y efectuar el pago de Beneficios Sociales.
8. Proporcionar un uniforme de trabajo.

#### **2.2.2.1.1.2. Contrato a plazo indeterminado o indefinido**

Según Jaramillo & Campos (2019) menciona:

Este tipo de contrato tiene fecha de inicio pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano.

#### **2.2.2.1.1.3. Contrato a plazo fijo**

Según Jaramillo & Campos (2019) nos dice:

También llamados Sujeto a Modalidad. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica. El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado.

### **2.2.2.2. Actos de hostilidad**

#### **2.2.2.2.1 Concepto**

La hostilidad es una forma de poder de decisión que muestra el empleador con la finalidad de causarle perjuicio al trabajador abusando de su poder de dirección, por ende violando sus derechos como trabajador, siendo el trabajador la parte más débil de la relación laboral.

Díaz (2011), señala:

Los actos de hostilidad son prácticas que causan perjuicio al trabajador y que afectan gravemente la relación laboral dificultando su normal desarrollo. Si bien suelen tener como objetivo subalterno la renuncia del trabajador, incluso en aquellos casos en que esta no fuera la finalidad última de empleador –es decir, no existe dolo o mala fe de por medio– será suficiente para que se produzca el acto de hostilidad que el mismo perjudique sobremanera al



trabajador, determinando que este decida extinguir la relación laboral.

Mejía (2015), manifiesta:

Son las medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de “forzar” la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y un exceso del *ius variandi*.

En cuantas fuentes jurisprudenciales se encontraron:

Casación laboral N° 505-2010-Lima, señala:

Sobre actos de hostilización relacionados con el traslado geográfico de sus trabajadores, en donde ha establecido que en el caso que un trabajador que se considere hostilizado por haber sido trasladado de su puesto de labores habituales a otro ámbito geográfico distinto, por una decisión de su empleador, solo debe probar en el proceso judicial que éste no actuó de manera razonable, siendo innecesario que acredite el propósito del perjuicio.

#### **2.2.2.2.2. Etimología**

López (2018), señala:

“El término procede del vocablo ‘hostil’ (contrario, enemigo) y éste llegó al castellano desde el latín ‘hostilis’ formado por el sufijo –ilis y el vocablo ‘hostis’ el cual se utilizaba en la Antigua Roma para designar al ‘enemigo extranjero”

#### **2.2.2.2.3. Supuestos de hostilidad**

En el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (2010),

Supuestos de hostilidad en el marco del D.S N° 003-97-TR (Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

La fuente anotada contempla lo siguiente:

- 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. Asimismo, de acuerdo al artículo 7 de la Ley N° 27409 la negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia por adopción será considerada como un acto de hostilidad equiparable al despido.

En la presente investigación mi análisis es relacionado al inciso c) traslado del trabajador a un lugar distinto- como consecuencia de estudio los magistrados nos brindan los requisitos para que tipifique esta causal en el hecho.

#### **2.2.2.2.4. Características**

Se hallaron las siguientes fuentes:

Según Diaz (2011), describe:

- Los servicios prestados en determinado lugar deben ser los habituales.
- El traslado debe ser un lugar geográficamente distinto.
- El traslado debe tener como propósito ocasionarle perjuicio al trabajador.

Por último, para que se configure este acto de hostilidad la norma laboral exige que el empleador tenga el deliberado propósito de causarle perjuicio al trabajador. Es cuestionable, para nosotros, que se exija al trabajador demostrar los móviles que llevaron al empleador a tomar esta decisión, ya que a este

simplemente le bastará con aducir un motivo razonable que justifique su accionar. (Análisis Laboral, 2011).

#### **2.2.2.2.5. Jurisprudencia sobre los actos de hostilidad laboral**

Se tiene:

Casación laboral N° 18554-2015 Huánuco:

Se advierte que no se ha fundamentado la rotación del actor, y que el mismo no se ha dado por necesidades de servicio, por lo tanto, el Colegiado Supremo considera que se ha configurado las hostilidades denunciadas que afecta la esfera de la familia, así como, su economía, no incurriéndose en infracción normativa del artículo 9°, ni del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; razones por las cuales las causales denunciadas son infundadas.

Casación laboral N° 17819-2015 Cajamarca

Si bien la demandada ordena el traslado del actor debido a las necesidades de la empresa; sin embargo, el traslado no debió perjudicar las condiciones de trabajo del demandante, cualquier rotación del personal de un lugar a otro no puede ser motivo de una rebaja remunerativa, menos aún, que el trabajador tenga que solventar los gastos de hospedaje y alimentación.

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

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

#### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

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

### **Sentencia de calidad de rango alta**

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

### **Sentencia de calidad de rango mediana**

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

### **Sentencia de calidad de rango baja**

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

### **Sentencia de calidad de rango muy baja**

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

### III. HIPÓTESIS

- **Hipótesis general:**

De acuerdo con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en el expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

- **Hipótesis específicas:**

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

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

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

## **4.2. Diseño de la investigación**

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

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

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

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

## **4.3. Unidad de análisis**

Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p.69).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del



investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08, que trata sobre cese de actos de hostilidad.

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

#### **4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

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

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

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

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

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

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

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

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

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

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

#### **4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

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

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

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

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

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

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

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

#### **De la recolección de datos**

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

#### **Del plan de análisis de datos**

**La primera etapa.** Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

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

**La tercera etapa.** Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel

profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

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

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

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

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

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

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

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

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

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

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE  
CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD; EXPEDIENTE N° 02270-2015-0-2501-JR-  
LA-08; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE.2021

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	¿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 pertinentes, en el expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2021	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad; expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa - Chimbote ambas son de rango muy alta, respectivamente.
<b>Específicos</b>	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

#### **4.8. Principios éticos**

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

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



## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Octavo Juzgado de Trabajo - Chimbote**

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

	Parte considerativa						20	[13 - 16]	Alta					40	
		Motivación de los hechos						X	[9- 12]						Mediana
		Motivación del derecho						X	[5 -8]						Baja
									[1 - 4]						Muy baja
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]						Muy alta
							X		[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]						Mediana
									[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]						Muy baja

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

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

**Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral de la Corte Superior – Distrito Judicial del Santa**

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

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

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

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

## **5.2. Análisis de los resultados**

Los resultados están referidos a una situación real consistente a un caso de hostilización del empleador a su trabajador, los cuales dieron origen a la pretensión de los hechos que está amparada en la Nueva Ley de Productividad y competitividad Laboral en su artículo 30° inciso c), se tramito mediante el proceso ordinario laboral.

El resultado encontrado destaca el hallazgo de los criterios aplicables para la elaboración de las sentencias los cuales se indican en los cuadros 1 y 2. Lo que explica del modo siguiente:

### ***Respecto a la sentencia de primera instancia:***

La sentencia teóricamente está dividida en tres dimensiones, la parte expositiva, parte considerativa, parte resolutive, de los cuales se sub divide en cinco sub dimensiones para poder encontrar la calidad de esta sentencia de acuerdo al instrumento aplicado a esta sentencia, en su parte expositiva el Juez cumplió con narrar todos los hecho de la pretensión, cumpliendo así en la introducción y postura de las partes de las sub dimensiones, obteniendo una calificación de diez puntos, en la parte considerativa el Juez cumplió con aplicar todas las normas, doctrina y jurisprudencia, motivando así la sentencia y poder sustentar su fallo, cumpliendo así en la motivación de los hechos y motivación de derecho de las sub dimensiones, obteniendo una calificación de veinte puntos, en su parte resolutive el Juez cumplió con motivar su fallo lo cual sustento su decisión, según las sub dimensiones aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, obteniendo una calificación de diez puntos, de esta manera aplicando el instrumento de recolección de datos se determinó que la sentencia de primera instancia es de calidad muy alta.

### ***Respecto a la sentencia de segunda instancia:***

La sentencia teóricamente está dividida en tres dimensiones, la parte expositiva, parte considerativa, parte resolutive, de los cuales se sub divide en cinco sub dimensiones para poder encontrar la calidad de esta sentencia de acuerdo al

instrumento aplicado a esta sentencia, en su parte expositiva la sala cumplió con evidenciar lo que se refiere a la introducción y postura de las partes, lo más resaltante el objeto de impugnación, cumpliendo así con las sub dimensiones obteniendo una calificación de diez punto, en la parte considerativa la sala cumplió con evidenciar la motivación de hechos y motivación de derecho, que son las normas, doctrina, jurisprudencia, utilizando las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, de esta manera motivaron cumpliendo así con las sub dimensiones alcanzando una calificación de veinte puntos, en la parte resolutive la sala aplico el principio de congruencia y descripción de la decisión, resolviendo y confirmando la resolución número dos de fecha trece de octubre del dos mil quince, que declara fundada la demanda interpuesta por A contra B, sobre cese de actos de hostilidad, cumpliendo de esta manera las sub dimensiones y obteniendo una calificación de diez puntos, de esta manera aplicando el instrumento de recolección de datos se determinó que la sentencia de primera instancia es de calidad muy alta.

Analizando de acuerdo a los resultados obtenidos en las dos sentencias se evidencia que la calidad de las dos sentencias estuvo muy bien motivada aplicando más que todo el principio de congruencia de acuerdo a la pretensión solicitada, defino que los resultados arrojados en estas dos sentencias son de muy alta calidad.

Con lo cual la hipótesis formulada donde se indicó que la calidad de las sentencias ambas eran de rango muy alta, esto finalmente se corroboró.

## **VI. CONCLUSIONES**

Ambas sentencias son de calidad muy alta, la decisión adoptada dispone que cesen los actos de hostilización contra el trabajador, el hecho del cual se originó el acto de hostilidad quedó demostrado con el accionar del empleador al trasladar al trabajador a otra ciudad sin justificación o causa alguna que sustente dicha decisión, solo con el sustento de un memorándum N° 1215 – 2015 – GTH – CMAC Santa en donde comunica tal decisión; significando ello, que la conducta del empleador encajó en el supuesto previsto en el inciso c) del artículo 30° del decreto supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; lo que también en casos similares ha dispuesto la jurisprudencia nacional, esto fue por ejemplo, en lo resuelto en el caso de la CASACIÓN LABORAL N° 18554-2015 HUÁNUCO Cese de actos de hostilidad.

De modo que las decisiones adoptadas, revelan el alineamiento con las decisiones que existen en la jurisprudencia, por lo tanto encontrar una decisión, como es en este caso, fundada la demanda por cese de hostilidad, es tal cual se dispuso en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, James Giancarlo Estela Ocaña, sobre cese de actos de hostilidad contra el Seguro Social de Salud (Essalud).

Y ello significa, que hay una misma línea jurisprudencia en el Perú, lo cual es importante, es una garantía para futuros casos, prácticamente hay seguridad jurídica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Academia de la Magistratura (2018). Estudio sobre la casación.

<https://elperuano.pe/noticia/67565-juez-supremo-presenta-estudio-sobre-la-casacion>

Academia de la Magistratura (2015). Lineamientos para la elaboración de sentencia.

[http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere\\_pen\\_proce\\_penal/razona\\_jurid\\_pen/capitulov.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere_pen_proce_penal/razona_jurid_pen/capitulov.pdf)

Agudelo, M. (2003). Sujetos del proceso jurisdiccional:

[file:///C:/Users/Patrick/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/Patrick/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300%20(7).pdf)

Alcocer, W. (2016). Los medios impugnatorios en el procedimiento concursal. derecho y cambio social, 1–19.

<LosMediosImpugnatoriosEnElProcedimientoConcursal-5456245.pdf>

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*

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/67/AMPARO\\_CALIDAD\\_ALMESTAR\\_PALACIOS\\_CARLOS.pdf?sequence=8&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/67/AMPARO_CALIDAD_ALMESTAR_PALACIOS_CARLOS.pdf?sequence=8&isAllowed=y)



- Alva, A. (2010). Formas especiales de conclusión del proceso laboral en la nueva ley procesal de trabajo: conciliación, transacción y arbitraje:  
[http://derechospedia.com/mas/derecho-laboral/194-formas-especiales-de-conclusi%C3%B3n-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-de-trabajo-conciliaci%C3%B3n,-transacci%C3%B3n-y-arbitraje#\\_ftn1](http://derechospedia.com/mas/derecho-laboral/194-formas-especiales-de-conclusi%C3%B3n-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-de-trabajo-conciliaci%C3%B3n,-transacci%C3%B3n-y-arbitraje#_ftn1)
- Análisis Laboral, (2011). Casuística laboral Actos de Hostilidad:  
<https://www.aele.com/system/files/archivos/infoespe/Actos%20de%20Hostilidad.pdf>
- Arévalo, J. (2019). Los recursos de apelación y casación en la nueva ley procesal del trabajo:  
[https://www.pj.gob.pe/doc/revistanlpt/RevistaNLPT\\_edicion01\\_2019.pdf](https://www.pj.gob.pe/doc/revistanlpt/RevistaNLPT_edicion01_2019.pdf)
- Arevalo, J. (2018). Los Principios del Derecho del Trabajo -JAV.pdf  
<https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>
- Ariano, E. (2015). “*impugnaciones procesales*”, instituto pacífico, lima, 2015, p. 32  
<https://isbn.cloud/9786124265433/impugnaciones-procesales/>
- Basambrio, C. (2016). Perú despide a la mitad de los generales de la policía en medio de denuncias de corrupción  
<https://www.reuters.com/article/peru-seguridad-policia-idLTAKCN118280>
- Bazán, C. (2020). Corrupción y reformas judiciales en el Perú del bicentenario: ¿No hay mal que dure quinientos años ni cuerpo que lo resista?  
<https://www.revistaideele.com/2020/10/24/corrupcion-y-reformas-judiciales-en-el-peru-del-bicentenario-no-hay-mal-que-dure-quinientos-anos-ni-cuerpo-que-lo-resista/>

Benítez, F. (2017). Del principio de congruencia en los procesos judiciales.asuntoslegales.com.

<https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/david-felipe-benitez-rojas-2530668/del-principio-de-congruencia-en-los-procesos-judiciales-2560718#:~:text=%c2%bfqu%c3%a9%20se%20entiende%20por%20principio,en%20el%20escrito%20de%20demanda>

Bustamante, R. (2015). El derecho a probar o derecho a la prueba como elemento esencial de un proceso justo. (segunda ed.). lima: ara editores.

[https://www.researchgate.net/publication/330673420\\_el\\_derecho\\_a\\_la\\_prueba\\_a\\_contenido\\_que\\_es\\_la\\_prueba\\_el\\_objeto\\_de\\_prueba\\_y\\_los\\_medios\\_de\\_prueba](https://www.researchgate.net/publication/330673420_el_derecho_a_la_prueba_a_contenido_que_es_la_prueba_el_objeto_de_prueba_y_los_medios_de_prueba)

Campos, S. (2011). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derecho & Sociedad, (37), 212-219.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174>

Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de:

<http://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Canelo Rabanal R. (2006). La celeridad procesal, nuevos desafíos. Hacia una reforma integral del proceso civil en busca de la justicia pronta. Revista iberoamericana de derecho procesal garantista. Recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/\\$FILE/2006\\_CaneloRaul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/$FILE/2006_CaneloRaul.pdf)

Cárdenas, C. (2017). Los medios impugnatorios y las modificaciones del régimen de casación

[https://www.derechoycambiosocial.com/revista047/LOS\\_MEDIOS\\_IMPUGNATORIOS.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIOS.pdf)

Cárdenas, J. (2008). Actos Procesales y Sentencia

<http://josecardenas.blogspot.com/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>

Cardoza, A. (2020), Retos y desafíos para la administración de justicia en el Perú en tiempos de la COVID-19

<https://www.enfoquederecho.com/2020/05/08/retos-y-desafios-para-la-administracion-de-justicia-en-el-peru-en-tiempos-de-la-covid-19/>

Carrión, J. (2000). (“Tratado de Derecho Procesal Civil”, Tomo II, Editorial Grijley, 1ra. Reimpresión de la 1ra. Edición, año 2000, Pág. 532),

<https://es.scribd.com/document/367983990/Tratado-de-Derecho-Procesal-Civil-Jorge-Carrion-Lugo>

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en:

[http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Castillo, C. (2020). La conciliación extrajudicial y el acceso a la justicia en tiempos de pandemia

<https://lpderecho.pe/conciliacion-extrajudicial-acceso-justicia-tiempos-pandemia/>

Casación laboral N° 505-2010-Lima, sala de la corte suprema señala que los indicios son suficientes para desvirtuar el perjuicio al trabajador por el traslado de su lugar de trabajo

<http://gestioneslaborales.blogspot.com/2012/06/sala-de-la-corte-suprema-senala-que-los.html>

Casación laboral N° 8163-2016 Lima, reducir inmotivadamente la categoría de un trabajador configura un acto de hostilidad

<https://laley.pe/art/4862/corte-suprema-reduccion-de-categoria-del-trabajador-es-un-acto-de-hostilidad>

Casación laboral N° 17819-2015 Cajamarca Cese de actos de hostilidad

<http://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-Lab-N-17819-2015-Cajamarca-LA-LEY.pdf>

Casación laboral N° 18554-2015 Huánuco Cese de actos de hostilidad

<http://www.solucioneslaborales.com.pe/documentos/CasLabN18554-2015-Huanuco.pdf>

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

Colmenares, C. (2012). El rol del juez en el estado democrático y social de derecho y justicia

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Colmenares+Uribe,+c.+\(2012\).&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Colmenares+Uribe,+c.+(2012).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

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*

[http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/8641/CALIDAD\\_CESE\\_HOSTILIDAD\\_CONDORI\\_PALLARCO\\_MAURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/8641/CALIDAD_CESE_HOSTILIDAD_CONDORI_PALLARCO_MAURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Corte Suprema (2016). Nos señala en su sentencia emitida en la Casación laboral 4735-2017 Lambayeque

[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/03/Casaci%C3%B3n-4735-2017-Lambayeque-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/03/Casaci%C3%B3n-4735-2017-Lambayeque-Legis.pe_.pdf)

Chirinos, I. (2019). Los sujetos procesales, apuntes del derecho.

<https://elderechoymisapuntes.blogspot.com/2019/06/los-sujetos-procesales.html#:~:text=los%20sujetos%20procesales%20son%20personas,como%20parte%20esencial%20o%20accesoria.&text=son%20todas%20las%20personas%20naturales%20y%20jur%20c3%addicas%20que%20interviene%20en,rol%20o%20grado%20de%20participaci%20c3%b3n>

Díaz, R. (2011). Actos de hostigamiento en la relación laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

<http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Biblioteca/Biblioteca.nsf/RbAcosolaboral>

Dávila, C. (2020). Contratos de locación de servicios

<https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/outsourcing/2020/contratos-de-locacion-de-servicios>

Elias, J. (2019). La carga de la prueba en el proceso civil: Rescatando su importancia

<https://www.enfoquederecho.com/2019/11/06/la-carga-de-la-prueba-en-el-proceso-civil-rescatando-su-importancia/>

Franciscovic, V. (2019). El derecho a la prueba: contenido, qué es la prueba, el objeto de prueba y los medios de prueba.

[https://www.researchgate.net/publication/330673420\\_el\\_derecho\\_a\\_la\\_prueba\\_a\\_contenido\\_que\\_es\\_la\\_prueba\\_el\\_objeto\\_de\\_prueba\\_y\\_los\\_medios\\_de\\_prueba](https://www.researchgate.net/publication/330673420_el_derecho_a_la_prueba_a_contenido_que_es_la_prueba_el_objeto_de_prueba_y_los_medios_de_prueba)

Galvan, P. (2018). *Los contratos Laborales*. Lima: Jurista editores

- Galvez, M. (2020), Desnaturalización del contrato de locación de servicios  
<https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/>
- García, R. (2020). ¿Cuál es el contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva? ius-360.  
<https://ius360.com/cual-es-el-contenido-esencial-del-derecho-a-la-tutela-jurisdiccional-efectiva-rolando-garcia/>
- Güette, D. (2018). El sentido del fallo o sentencia  
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/5795>
- Gutiérrez, W. (2019). La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15619/GUTI%C3%89RREZ\\_L%C3%93PEZ\\_WILSON\\_ANDR%C3%89.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15619/GUTI%C3%89RREZ_L%C3%93PEZ_WILSON_ANDR%C3%89.pdf?sequence=1)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Hinostroza, A. (1998). Derecho procesal civil – postulación del proceso. tomo vi. lima – Perú: jurista editores e.i.r.l.  
[http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=ccl=au:alberto%20hinostroza%20minguez%20and%20au:alberto%20hinostroza%20minguez&sort\\_by=title\\_az&limit=au:alberto%20hinostroza%20minguez](http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=ccl=au:alberto%20hinostroza%20minguez%20and%20au:alberto%20hinostroza%20minguez&sort_by=title_az&limit=au:alberto%20hinostroza%20minguez)
- Humanos, M. (2016). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Obtenido de  
[http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones\\_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf](http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf)

Hurtado, J. (2013). El principio de congruencia procesal. columna jurídica.

<http://columnajuridica.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-congruencia-procesal.html>

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de:

<http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Jaramillo, M. & Campos, D. (2019). ¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?

<https://www.grade.org.pe/publicaciones/son-los-contratos-temporales-un-peldano-hacia-un-contrato-por-tiempo-indeterminado/>

Jiménez, M. (2018). Actos de hostilidad: la reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE\\_DER\\_DE\\_TR\\_L\\_001.pdf?sequence=2](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TR_L_001.pdf?sequence=2)

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

Ley (2018), Corte Suprema: reducción de categoría del trabajador es un acto de hostilidad

<https://laley.pe/art/4862/corte-suprema-reduccion-de-categoria-del-trabajador-es-un-acto-de-hostilidad>

Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010). Publicado el texto de la misma en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero del 2010.

Ley N° 29497 (2010). Esquema de proceso laboral diferentes formas de tramitación de los mismos

[http://www.trabajo.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley\\_29497\\_trabajo.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley_29497_trabajo.pdf)

Libertad Digital. (2010). Independencia e imparcialidad de los jueces

<https://www.libertaddigital.com/opinion/autores-invitados/independencia-e-imparcialidad-de-los-jueces-57703/>

Lopez, A. (2018). ¿De dónde surge el término ‘hostilidad’?

<https://blogs.20minutos.es/yaestaellistoquetodolosabe/de-donde-surge-el-termino-hostilidad/>

Lozano, N. (2019). clases de contratos de trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 324.

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Investigaciones Sociales, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

Mejía M. (2015). Actos de hostilidad

[https://www.academia.edu/35740190/ACTOS\\_DE\\_HOSTILIDAD](https://www.academia.edu/35740190/ACTOS_DE_HOSTILIDAD)

Miguel, J, & Daniela, C. (2019). contratos laborales en el peru. Lima: Grade.

Munayco, E. (2019). Conclusión del proceso por inconcurrencia

<https://prcp.com.pe/conclusion-del-proceso-por-inconcurrencia/>

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



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

Núñez, S. (2016). Curso medios impugnatorios en el nuevo proceso laboral  
<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/681/MANUAL%20CURSO%20MEDIOS%20IMPUGNATORIOS%20EN%20EL%20NUEVO%20PROCESO%20LABORAL.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Ortiz, J. (2010). Sujetos procesales. (Partes, terceros e intervinientes)  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6750300>

Ortiz, J. (2010). Partes procesales. (Partes, terceros e intervinientes)  
[Downloads/Dialnet-Sujetos\\_Procesales\\_PartesTercerosE\\_Intervinientes-6750300%20\(4\).pdf](Downloads/Dialnet-Sujetos_Procesales_PartesTercerosE_Intervinientes-6750300%20(4).pdf)

Pereira, S. (2015). El Principio De Inmediación En El Proceso Por Audiencias:  
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1907/Principiodeinmediacionenlasaudiencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Publicación Oficial Diario Oficial El Peruano (2018). Casación Laboral N° 8283-2012 Callao  
<http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/arboletin/Not260108-1.pdf>

Recoba y Toyama (2012). Analisis y comentarios de la nueva Ley Procesal del Trabajo Lima, Peru: Editoria el Búho E.I.R.L

- Rioja, A. (2009). Los medios impugnatorios  
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/02/los-medios-impugnatorios/>
- Rioja, A. (2017). La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes  
<https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Rioja, A. (2017). *El derecho probatorio en el sistema procesal peruano*  
<https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*  
<https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- 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  
<https://core.ac.uk/download/pdf/161642408.pdf>
- Rodriguez, F. (2009), la extinción del contrato de trabajo, editorial Buho E:I.R.L; primera edición
- Romero, F. (2011). El Nuevo Proceso Laboral, Primera Edición, Lima.
- Saco, R. (2016). El proceso laboral de ejecución de sentencias en el Perú  
[https://www.pj.gob.pe/doc/tallerppr0099/UNIDAD%204/SESION%207/LECTURA%20OBLIGATORIA.%202016\\_saco\\_barrios\\_raul\\_proceso\\_laboral.pdf](https://www.pj.gob.pe/doc/tallerppr0099/UNIDAD%204/SESION%207/LECTURA%20OBLIGATORIA.%202016_saco_barrios_raul_proceso_laboral.pdf)

Salas, S. (2018). Saneamiento procesal y fijación de puntos controvertidos para la adecuada conducción del proceso. *Athina*, (11), 226-248.

<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Athina/article/view/2039/2004>

Sanchez, R. (2017). *como probar la hostilidad laboral*. Lima: Gaceta Juridica

Sánchez, F. (2019). Los principios del proceso laboral peruano

<https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de:

[http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)

Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.

[https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf\\_58f42a6adc0d60c24cda983e\\_pdf](https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf)

Toledo, O (2011). La oralidad en el procesos laboral – Ley 29497

[https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2059\\_2\\_2la\\_oralidad\\_en\\_el\\_proceso\\_laboral.pdf](https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2059_2_2la_oralidad_en_el_proceso_laboral.pdf)

Toyama, J. (2010). *Casación Laboral; En: Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Primera Edición.

Toyama, J., & Neyra, C. (2010). *Visión constitucional del debido proceso en materia inspectiva laboral*

[file:///C:/Users/Patrick/Downloads/397-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1178-1-10-20150811%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Patrick/Downloads/397-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1178-1-10-20150811%20(1).pdf)

Toyama, J., & Higa García, A. (2011). Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175>

Toyama, J. (2017). El principio in dubio pro operario.

<https://lpderecho.pe/principio-in-dubio-pro-operario-jorge-toyama/>

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

Universidad de Celaya, (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Recuperado de:

[http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

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

Valiente, K. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad y otros, en el expediente n° 2005-00124-0-1301-jr-la-1, del distrito judicial de huaura - lima. 2018*

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11460/CALIDAD\\_HOSTILIDAD\\_VALIENTE\\_PAUCAR\\_KAREN\\_ANDREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11460/CALIDAD_HOSTILIDAD_VALIENTE_PAUCAR_KAREN_ANDREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Varela, F. (2019). Actualidad laboral

<https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2019/11/revista-octubre-2019.pdf>

Varela, F. (2019). La audiencia de conciliación en el proceso ordinario

<https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2019/11/revista-octubre-2019.pdf>

Velilla, J. (2019). Es imprescindible los jueces

<https://www.lawyerpress.com/2020/01/22/natalia-velilla-mujer-jurista-2019-es-imprescindible-que-los-jueces-elijamos-democraticamente-a-doce-de-los-veinte-vocales-del-cgpj/>

Yataco, A. (2012). Gestión laboral.

<http://gestioneslaborales.blogspot.com/2012/06/sala-de-la-corte-suprema-senala-que-los.html>

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**Anexo 1.** Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente.

### **SENTENCIA DEL OCTAVO JUZGADO LABORAL**

8° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE : 02270-2015-0-2501-JR-LA-08  
MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR  
JUEZ : D  
ESPECIALISTA : C  
DEMANDADO : B  
DEMANDANTE : A

El señor Juez del Octavo Juzgado de Trabajo de Chimbote expide la siguiente sentencia, A **NOMBRE DE LA NACIÓN**:

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS**

Chimbote, trece de octubre

Del dos mil quince. -

#### **MATERIA:**

Se trata de la demanda interpuesta por don **A**, según escrito de páginas 22 a 29, contra la **B**; sobre cese de actos de hostilidad, que tiene por objeto solicitar que se ordene la suspensión de la orden dada por ésta última en el sentido de trasladarlo o rotarlo a la agencia de la ciudad de Huaraz, lo cual le causa un perjuicio económico, pero fundamentalmente vulnera su unidad familiar.

#### **I. ANTECEDENTES**

##### **A. Reseña fáctica**

**A**, señala que labora para la demandada desde el 03 de marzo del 2006 hasta la actualidad, desempeñándose como **auxiliar de recuperaciones**, cargo que hasta la actualidad lo ostenta.

Sostiene que el día 11 de junio del presente año, mediante memorando N° 1215-2015-GTH-CMAC SANTA, el jefe de recuperaciones y administrador de la entidad

demandada, en actitud abusiva y a todas luces ilegales, le comunicó su decisión de trasladarlo o rotarlo a la agencia de Huaraz, medida que considera injusta y desproporcionada, toda vez que la misma le causa un grave perjuicio económico y fundamentalmente familiar y psicológico, al romper su unidad familiar.

Ante la conducta de la demandada, alega que se vio obligado a cursarle carta con fecha 26 de junio del presente año, por la cual solicita el cese de la hostilización que viene practicando en su contra, y que se tipifica en el literal c) del artículo 30° del D.S. N° 003-097-TR(en adelante LPCL), decisión que no se encuentra sustentada, adoptada de modo apresurado, causándole perjuicios, ya que ni siquiera se le comunicó con anticipación tal decisión para efectos de poder ubicarse en la ciudad donde se le enviaba, la que además desconoce totalmente

Agrega que la conducta de la demandada, además, configura la segunda causal de hostilización tipificada en el inciso g) de la LPCL, en la medida que la decisión de trasladarlo ha afectado su moral y dignidad como trabajador, en tanto es un colaborador que brinda el mayor esfuerzo a favor de la demandada, quien, en una actitud inexplicable e injusta, decide rotarlo a otra ciudad, sin pensar en el daño que dicha medida le está ocasionando.

En relación a la respuesta o descargo de la demandada, alega que la emplazada no acredita que las razones como el supuesto deterioro de la cartera de recuperaciones y la necesidad de fortalecer la agencia de Huaraz sean ciertas, menos la justificación clara y razonada como lo exige una medida de traslado.

Sostiene que el fundamentos o motivo verdadero o real de la conducta de hostilización que expone, tiene su origen en la carta que dirigiera a la demandada el 26 de mayo del 2015, así como otros trabajadores, para reclamar su nivelación de remuneraciones, en vista que la demandada paga una remuneración mayor a otros trabajadores que tienen su mismo cargo y nivel, que configura un acto claro de discriminación en contra de su persona y demás compañeros de trabajo, recibiendo como respuesta la decisión del traslado que configura la hostilización materia de su demanda.En consecuencia, solicita que la demanda se declare fundada por los argumentos antes expuestos.



**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.

La parte demandada esencialmente contradice la demanda, señalando que en efecto su representada decidió la rotación del actor a la agencia de Huaraz, negando que la misma sea injusta y desproporcionada, lo cual del mismo modo se le hizo saber al actor con el descargo a sus cargos de hostilización, donde se le indicaron las razones del traslado, sin que le haya causado perjuicio alguno.

Señala que por su actividad o giro del negocio, cuenta con distintas agencias y sucursales a lo largo del territorio nacional en los distintos departamentos entre ellos Ancash, teniendo para ello una plantilla de trabajadores flexibles, respecto de la cual su representada está autorizada para modificar la ubicación de los trabajadores de su dependencia, sin afectar la categoría y remuneración correspondiente, conforme así también está establecido en su reglamento interno de trabajo, por ello es que la rotación del actor obedece a las necesidades de su representada a la dinámica del negocio, por lo que señala que no ha cometido el acto de hostilidad contra el demandante, debiendo por ello declarar infundada la demanda.

## **II. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:**

La misma se llevó a cabo en el día y hora fijado con la sola presencia de la parte demandante, se expuso las alegaciones iniciales, se admitió y actuó los medios probatorios, se expuso los alegatos de cierre, actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, por lo que corresponde emitir la sentencia, 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 las alegaciones iniciales del demandante don A, la demandada en un acto de hostilidad dispuso, en forma sorpresiva y radical, su rotación de la agencia principal de Chimbote a la agencia en la ciudad de Huaraz, causándole además con dicha decisión perjuicio económico y moral al tener hijos en edad escolar, y romper su unidad familiar, hostilización que tiene su origen en el hecho de haber efectuado un reclamo laboral para solicitar su nivelación de remuneraciones con otros trabajadores que tienen su misma categoría y nivel.
3. Al respecto la emplazada, según su contestación de demanda al no haber participado en juzgamiento, esencialmente señala que no existe acto de hostilización alguno, ya que la decisión del traslado o rotación del demandante, obedece al giro y dinámica del negocio, y que se sustenta además en los manuales y reglamentos internos en la empresa, cuya razonabilidad se traduce en las gestiones internas para otorgarle al trabajador una suma dineraria para que cubra sus gastos de hospedaje en la ciudad de Huaraz, agregando que en relación a la causal que se invoca en la demanda de afectación de su moral y dignidad, solo son dichos que el demandante no acredita de modo alguno.
4. Siendo así, de conformidad con lo previsto en el artículo 23° numerales 23.2 y 23.4 párrafo 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 prevalencia*<sup>1</sup>; por ello, corresponde analizar las alegaciones orales del actor durante el juzgamiento, en donde esencialmente ha sostenido que el acto de hostilización radica en la decisión abusiva e ilegal de su rotación de la agencia de Chimbote a la agencia de Huaraz, la misma que además lo ha afectado en su moral y dignidad como trabajador dedicado a exclusividad a la demandada.

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: c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente sus servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; y g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, en tal sentido, y habiendo el actor señalado que viene siendo objeto de los actos de hostilización que tendrán su origen en la rotación dispuesta por la demandada, corresponde verificar tal hecho, no sin antes señalar que en el presente caso se encuentra acreditado que el demandante ha cumplido con emplazar a la demandada según se verifica de la carta de fecha 25 de junio del 2015, de folios 5 a 6, y sin que considere enmendada la conducta de la demandada ha procedido excluyentemente 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, corresponde entrar al análisis de la materia controvertida, y así resolver el presente caso.
7. Para resolver el presente caso, resulta oportuno hacer referencia a la jurisprudencia de la Corte Suprema sobre actos de hostilización relacionados con el traslado geográfico de sus trabajadores, en donde ha establecido que en el caso que un

---

<sup>1</sup>AVALOS JARA, Oxal, “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo” Jurista Editores, Lima 2011, p. 233.

trabajador que se considere hostilizado por haber sido trasladado de su puesto de labores habituales a otro ámbito geográfico distinto, por una decisión de su empleador, solo debe probar en el proceso judicial que éste no actuó de manera razonable, siendo innecesario que acredite el propósito del perjuicio<sup>2</sup>.

8. 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 –incluido el lugar de prestación de servicios–, este poder no es absoluto, puesto que existen límites que se deben observar<sup>3</sup>.

9. 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<sup>4</sup> - 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.

10. En la línea anterior el maestro Blancas Bustamante, anteriormente citado, señala que el ámbito geográfico en el que el trabajador debe prestar sus servicios es para

---

<sup>2</sup> Casación N° 505-2010-Lima

<sup>3</sup> Exp. N° 02904-2011-PA/TC; (as. N° 298- 99-Lima.

<sup>4</sup> Blancas Bustamante, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. ARA Editores. 1ra. Edición. Lima-Perú, p. 395.

éste, sin duda, en la mayoría de los casos, un factor determinante al momento de celebrar el contrato de trabajo, en la medida que se encuentra relacionado al lugar donde reside (unidad familiar), condiciones del clima y salud, costos del transporte, entre otros, que constituyen datos normalmente decisivos para que el trabajador comprometa su esfuerzo al servicio de un empleador, por lo que el cambio de la situación expuesta de modo unilateral por parte del empleador, implica dificultades para el trabajador que le pueden ser perjudiciales, por ello es que se considera que el cambio de residencia de un trabajador implica una modificación fundamental de las condiciones en las que éste presta sus servicios, por lo que el traslado geográfico debe justificarse en situaciones excepcionales debidamente justificadas, lo contrario sería desconocer la garantía constitucional prevista en el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, por la cual ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

11. Por último, es útil también traer a colación el criterio que sobre la materia de este proceso, ha desarrollado la Corte Constitucional de Colombia<sup>5</sup>, que ha señalado que la facultad del empleador de trasladar a sus trabajadores no es absoluta, pues encuentra sus límites en las disposiciones de la Constitución Política que exigen que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas y bajo los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53. En su jurisprudencia, la Corte ha señalado que la facultad discrecional de la administración para modificar la ubicación territorial de sus funcionarios no puede ser utilizada en forma arbitraria, y que, en caso de que así lo sea, podrá ser acusada, en situaciones especiales, por medio de la acción de tutela. Ello significa, en primera instancia, que los traslados solamente pueden realizarse a cargos equivalentes al original, es decir, a empleos de la misma categoría y con funciones afines. Y, en segundo lugar, que en algunas ocasiones la decisión sobre el traslado deberá consultar el entorno social del trabajador, con el objeto de evitar perjuicios considerables.

---

<sup>5</sup> Sentencia T-353/99

## EL CASO CONCRETO

12. Se trata de establecer si el traslado del demandante, obedece a una decisión no razonable de la demandada, que le ocasiona perjuicios económicos y fundamentalmente rompe su unidad familiar.
13. El actor plantea que su traslado de la agencia de Chimbote a la agencia de Huaraz, solo obedece al hecho que con fecha 26 de mayo del 2015, mediante carta de folios 3, haya planteado a la demandada su reclamo laboral de nivelación de remuneraciones, y en virtud del cual se decidió el abusivo e ilegal traslado, que le viene causando perjuicio económico y esencialmente resquebrajando su unidad familiar.
14. Al respecto, en principio, debe observarse que toda reubicación laboral implica la necesidad de realizar acomodamientos en términos de la vida familiar y de la educación de los hijos y si se aceptara que estos ajustes fueran fundamento suficiente para suspender los traslados, en la práctica se impediría la movilidad de los trabajadores que es requerida por los empleadores para poder cumplir con sus fines, por lo que en concordancia con la doctrina y criterios jurisprudenciales expuestos precedentemente, queda claro que el requisito esencial para la ejecución pacífica del traslado geográfico es que el mismo se encuentre sustentado razonablemente, esto es, que en cada caso, debe demostrarse la necesidad de esta medida. Por lo tanto, el empleador debe actuar de modo razonable y acreditar las causas objetivas, concretas y sobre todo específicas para cada situación en que resulte necesaria la variación del lugar del trabajo.
15. Al respecto, en el presente caso se tiene el Reglamento de Rotación de Personal, de folios 69 a 77, vigente en la demandada, que según su artículo primero establece la modalidad de ejecución de la rotación del personal en los diferentes puestos de la entidad demandada, y que según el literal 11.2 del artículo 11, la rotación o traslado del actor solo opera según el procedimiento siguiente: “Se aprobará atendiendo a las necesidades institucionales de acuerdo a la solicitud del Jefe de Área. El pedido tendrá que presentarse por escrito al área de Recursos Humanos, cuya jefatura de forma diligente presentará un informe a Gerencia Mancomunada. Su alcance corresponde a los puestos comprendidos en el numeral 9.5 y 9.6 del artículo 9°” (encontrándose el demandante en el grupo 6 como

auxiliar de recuperaciones); rotación que debe ser aprobada por la Gerencia Mancomunada, quien debe preferir que la misma se realice entre distintas agencias y oficinas de la Caja de la misma localidad, según lo dispuesto en el artículo 13, y que concordado con el artículo 16°, la rotación debe ir acompañada del reconocimiento de los respectivos gastos de viaje y/o traslado según evaluación y acuerdo de la Gerencia Mancomunada.

16. En relación a la observancia del reglamento anterior, del escrito de contestación de la demandada se advierte que el único medio de prueba que sustentaría el traslado del actor sería el informe N° 036-2015-JR-CMAC-S, de folios 38 a 41, de cuyo contenido se verifica que no existe ninguna mención a la supuesta situación álgida de morosidad en la agencia de Huaraz, a la cual se hace referencia en el memorando N° 1215-2015, de folios 4, así como en los argumentos de contradicción de la emplazada, menos evidencian que se haya llevado adelante el procedimiento exigible y necesario para llevar a cabo una rotación como la dispuesta para el demandante, máxime si el referido reglamento de rotaciones incluso señala que se preferirá en la opción de rotación, que el mismo se realice en la misma localidad, que implica que fuera de la misma, las razones deben ser extraordinarias, y por tanto demostrables, situación que en este caso no se evidencia. En la misma línea de comprobaciones, advertimos que la demandada tampoco otorgó los gastos de viaje y traslado para ejecutar la rotación que dispusiera según memorando de folios 4, lo cual nos permite concluir que la decisión de la demandada de rotar al demandante según memorando de folios 4, no es razonable ni legal, al no haber observado los lineamientos de sus propias normas internas como lo es el Reglamento de Rotación de Personal, y lo que es más grave no haber otorgado ni previsto la logística ni proveer los medios necesarios para que el trabajador pueda trasladarse a la ciudad de Huaraz, contexto descrito que indudablemente causan el perjuicio que ha alegado el demandante en audiencia, ya que de su propio peculio tuvo que afrontar el traslado que ha señalado en audiencia, y que se agrava en el contexto de la carga familiar a su cargo, como lo es el pago de los estudios de sus hijos (véase folios 19 a 20), y que de modo alguno han sido rebatidos por la emplazada, que como muestras de que no tiene ningún interés en rebatir los argumentos de la demanda

no concurre al juzgamiento ni aporta elementos de prueba que acrediten o sustenten sus alegaciones de que el cambio o traslado fue razonable y sustentado; por el contrario dicha conducta , a juicio de este Despacho constituyen indicios razonables, de que el traslado solo obedeció a un acto de represalia por la reclamación laboral del actor contenida en la solicitud de nivelación de remuneraciones de folios 3, configurándose de ese modo el supuesto de hostilidad previsto en el literal c) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, es decir, el traslado del demandante a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente sus servicios con la finalidad de causarle perjuicio; debiendo por ello la entidad demandada proceder a dejar sin efecto el traslado dispuesto en el memorando N° 1215-2015-GTH-CMAC SANTA, y volver al actor a su puesto habitual de labores en la oficina principal de la demandada en su cargo de auxiliar de recuperaciones.

17. En cuanto a las causales invocadas previstas en el literal g) de la norma sustantiva anteriormente acotada, sobre que el traslado haya afectado su moral y dignidad, debemos señalar que en relación a la moral, la ley en este caso sanciona la pretensión del empleador de obligar o inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, contrario a las buenas costumbres o inmoral, situación que evidentemente no se vislumbra ni por asomo al hecho del traslado, que en este caso tiene connotación distinta como la que precedentemente se ha expuesto; y en relación a la dignidad, la ley se dirige o considera como actos de hostilidad todos aquellos actos que constituyen actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador, como por ejemplo lo podrán ser los actos relacionados con la facultad empresarial de control y vigilancia de la actividad laboral, que en su ejecución deberá observar estricto respeto a la dignidad e intimidad del trabajador, situación que tampoco en el caso del demandante se ha configurado, al no haber acreditado el modo en que se habría afectado su moral o dignidad en el contexto de la norma antes explicitada, por lo que tales supuestos actos de hostilización no se amparan, debiéndose desestimar los mismos.

**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 nuevos 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 disponer un traslado ilegal como represalia por el ejercicio del derecho de petición que le asiste al actor en su calidad de trabajador, y a fin de disuadir a la demandada en la práctica de dichas prácticas, se debe imponer multa de **5 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.

**RESUELVE:**

Declarando **FUNDADA** la demanda de fojas 22 a 29, interpuesta por don **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 c) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, y cumpla con reubicar al actor en su puesto habitual de auxiliar de recuperaciones en la oficina principal de la demandada en esta ciudad; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/. 1,500.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas; y **MULTESE** a la demandada con **5 URP**, que deberá abonar en el plazo de TRES DIAS. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** los autos conforme a ley.

## SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE

### SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

EXPEDIENTE : 02270-2015-0-2501-JR-LA-08  
MATERIA : CESE DE LOS ACTOS DE HOSTILIDAD  
RELATORA : C  
DEMANDADO : B  
DEMANDANTE : A

RESOLUCION NÚMERO: SEIS Chimbote, once de octubre Del dos mil dieciséis. -  
ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha trece de octubre del dos mil quince que declara fundada la demanda interpuesta por A contra la B; en consecuencia,

Notifíquese a la demandada, para que, dentro del tercer día, cesen los actos de hostilizaron contra el demandante previstos en el literal c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y cumpla con reubicar al actor en su puesto de auxiliar de recuperaciones en la oficina principal de la demandada en esta ciudad; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el Importe de S/. 1,500.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; con los demás que contiene.

#### **FUNDAMENTOS DE LA APELACION:**

La demandada como fundamento de su expresión de agravio, señala: a) Que, en el fundamento 16 de la apelada ha establecido la no existencia de la situación de morosidad en la agencia Huaraz; sin embargo del medio probatorio presentado por su representada, referido al informe 036-2015- JR-CMAC SANTA-S, el mismo que se evidencia en los cuadros adheridos al documento, la mora al mayo 2015 se ha venido Incrementando desmejorando los resultados, distando a alcanzar la meta institucional, indicando que se tomarán acciones complementarias para reforzar la cultura del seguimiento, conllevando ello a la trasgresión del Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales contenidas en el inciso 3) del Artículo 122° del Código Procesal Civil; b) El A-quo funda su decisión en la no existencia de los gastos de viaje y traslado para ejecutar la rotación dispuesta por su representada;

sin embargo no valoró el medio probatorio como es el memorándum NT I215-2015 (rotación) y Carta s/n de fecha 25 de junio del 2015 emitida por el Demandante solicitando cese de actos de hostilidad; c) No se ha advertido, la intención del demandante de no querer. ¡Trasladarse a una sucursal, por el simple capricho del trabajador, lo que equivale a una desobediencia ante su empleador, escudándose en peticiones que aparentan una supuesta transgresión u perjuicio, que nunca existió, perjuicio que no ha sido probado por el demandante, cuando a él le corresponde la carga de prueba y la existencia del daño alegado, conforme así lo establece el inciso c) del artículo 234 de la Ley 29497; entre otros fundamentos que expone en su escrito de apelación!

#### **FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR;**

1. El artículo trescientos sesenta y cuatro del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos por expresa remisión contenida en la Primera de las Disposiciones Complementarias de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.
2. La Nueva Ley Procesal del Trabajo incorpora una serie de Innovaciones y principios en el proceso laboral peruano, siendo uno de ellos, tal vez el principal, es el de la oralidad, que implica que dentro del proceso se dará preeminencia a la verbal antes que a lo escrito; así, este nuevo sistema procesal se convierte en un Instrumento basado fundamentalmente en la oralidad, modelo que a la luz de las experiencias del derecho comparado tiene numerosas ventajas ya que tiende a lograr que los procesos pueden ser resuelto en forma más rápida y eficaz con el objeto de que los justiciables puedan hacer efectivos sus derechos sustanciales; de esta manera, el artículo 12.1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados, prevalecen sobre las escritas. El Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia basándose en lo sostenido en esas audiencias, en este sentido, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quién puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros

participantes en cualquier momento.

3. Confórmese aprecia del petitorio de la demanda, el actor solicita que la demandada cumpla con CESAR con el acto de HOSTILIDAD, consistente en la rotación dispuesta mediante Memorándum N° 1215-2015-GTH-CMAC SANTA, debiéndose disponer su retorno a la oficina principal de la demandada, con la imposición de la multa que corresponda a su mismo puesto laboral de Auxiliar de Recuperaciones.
4. Al respecta, la demandada contradice y sostiene que la disposición dictada al actor no ocasiona perjuicio alguno, primero por cuanto su representada está actuando en pleno ejercicio de su facultad directriz que le confiere el artículo 9o de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y aunado a ello la demandada ha sustentada sus razones para la rotación del demandante en el memorando N°1215-2Q15-GTH-CMAC SANTA de fecha 11 de junio del 2015, no configurándose ninguna conducta hostilizatoria por parte de la demandada, solicitando que se desestime la demanda.
5. De la revisión de los actuados se puede observar que a folios 3 obra la carta del actor de fecha 26 de mayo del 2015, en la Gual solicita a la Jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano del SANTA señora Patricia Castillo Rodríguez la Nivelación de Remuneración con el señor Víctor Jesús Guerra Lavado, quien también se desempeñaba como Auxiliar de Recuperaciones, percibiendo el referido trabajador como remuneración mensual la suma de S/.1,600.00 soles, sin embargo, el recurrente viene percibiendo una remuneración de S/.750.00 soles, existiendo una diferencia de remuneraciones entre ambos, teniendo en cuenta que desarrollan la misma labor.
6. A folios 04 obra el Memorándum No.1215-2015-GTH-CMAC SANTA, en la cual se dispone la rotación del actor del cargo de Auxiliar de Recuperaciones de la Oficina Principal al cargo de Auxiliar de Recuperaciones de la Agencia de Huaraz, por tener funciones análogas; alegando que dicha rotación responde estrictamente a razones vinculadas con las necesidades institucionales y la propia dinámica del negocio de la empresa; siendo una de las razones el hecho que de acuerdo al Informe No.036-2015-JR-CMAC-S se ha detectado el deterioro de la cartera de recuperaciones y se recomienda fortalecer la cobranza y recuperación en las

Agencias de Huaraz y Huancayo; por lo que en el Acuerdo de Gerencia se acordó autorizar la rotación dispuesta en el presente memorándum.

7. En la sentencia venida en grado se declara fundada la demanda por cese de actos de hostilidad por considerar que el único sustento probatorio que sustentaría el traslado del actor sería el Informe. N°.036-2015-JR-CMAC-SANTA de folios 38 a 41, en cuyo contenido se verifica que no existe ninguna mención a la supuesta situación de morosidad en la agencia de Huaraz, a la cual hace referencia el memorando No.1215-2015 de folios 4, menos se ha evidenciado que se haya llevado adelante el procedimiento exigirle y necesario para llevar a cabo una rotación como la dispuesta para el demandante; asimismo agrega el juzgador en el décimo sexto considerando que no se le otorgó los gastos de viaje y traslado para ejecutar la rotación que dispusiera según memorando de folios 4.
8. En consecuencia, es materia de juicio determinar si la rotación del actor de la ciudad de Chimbote a la ciudad de Huaraz que contiene el Memorando No.1215-2015-GTH-CMAC SANTA de folios 04 se efectuó observando el Reglamento interno de Trabaja; asimismo, si dicho traslado se materializó dentro las facultades de poder de dirección de la demandada prevista en el artículo 9° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y dentro de la razonabilidad por el contrario, el traslado fue inmotivado causando perjuicio al demandante como alega esta parte; conflicto jurídico que debe resolverse valorando en forma conjunta el material probatorio y aplicando las normas correspondientes y dando respuesta a cada uno de los agravios denunciado en la apelación.
9. Del artículo 30° del Decreto' Supremo No. 003-97-TR, podemos extraer como supuestos de actos de hostilidad equiparables con el despido, los siguientes: 1) Falta de pago de la remuneración; 2) abuso del "ius varlandi", como son: A. reducción de la remuneración; B. reducción de la categoría; C.-Traslado de lugar; 3) violación del deber, de dar seguridad. aLtrabajador,.4) los actos de discriminación modificado por la Ley 29973; 5) Violación de los deberes de conducta: A. violencia y faltamiento de palabra; B. los actos contra la moral y todos aquellos que afecten 3a dignidad del trabajador: a) actos contra la moral; b) actos contrarios a la dignidad del trabajador: b1 vulneración de la intimidad del

trabajador; b2 vulneración del derecho a la imagen; b3 afectación del derecho al honor y buena reputación; b4 el acoso moral); C. El hostigamiento sexual; 6. La negativa a otorgar la licencia laboral por adopción {Ley 27409).

10. El literal c) del artículo 30“del Decreto Supremo No. 003-97-TR, del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tipifica como uno de los actos de hostilidad "El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio". Precisa el artículo 50“del Reglamento que el "traslado a lugar distinto", constitutivo del acto de hostilidad, es aquel que importa un cambio a un "ámbito geográfico distinto\* y, agrega, “siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”.
- 11- Del cual se puede extraer, que el acto de hostilidad, queda configurado por la concurrencia de dos elementos: a) El elemento objetivo, constituido por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto; y b) El elemento subjetivo, que radica en el "deliberado propósito” del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador.
12. En cuanto al elemento objetivo, con la precisión hecha por la norma Reglamentaria, descarta que puede ser considerarse como “hostilidad”, el cambio de lugar del trabajo dentro del mismo centro de trabajo, así como el cambio de aquel a otro centro, de trabajo de la empresa que se, encuentre dentro del ámbito geográfico.
13. El ámbito geográfico en que el trabajador debe prestar sus servicios es para éste, sin duda, en la mayoría de los casos, un factor determinante al momento de celebrar el contrato de trabajo. El lugar en que reside (Generalmente con su familia), las condiciones del clima y las de su salud, educación, los costos del transporte y, las condiciones del costo de vida que prevalece en una determinada localidad, son datos, normalmente decisivos para que el trabajador comprometa su esfuerzo al servicio de un empleador. Por el contrario, el cambio de esa situación, por decisión unilateral del empleador, entrañará frecuentemente, para el trabajador, dificultades personales, familiares, económicas y, a veces, hasta su salud, que en definitiva le resulten perjudiciales. Es por ello, que el traslado del

lugar de trabajo, que conlleve necesariamente el cambio de residencia del trabajador, Implica una modificación fundamental de las condiciones en que éste preste servicios, la que sólo puede justificarse en situaciones excepcionales. Por su parte, el mismo autor antes indicado en la misma obra pág 671/672, citando a De Ferrari, afirma que el cambio de lugar de la prestación del servicio o el traslado de la planta de la empresa a otra ciudad, constituye un cambio radical de las condiciones de trabajo, mientras que para Vásquez Viajar de la modificación del lugar de prestación fuera de la localidad y sus alrededores, aunque sea transitoria, constituye Una alteración sustancial que no obliga al trabajador...".

14. En cuanto al elemento subjetivo, siguiendo al maestro Carlos Blancas Bustamante, en la misma obra, pág. 673/575, radica en la exigencia de que el traslado del trabajador obedezca “al deliberado propósito de ocasionarle perjuicio. En otras palabras, salvo que el empleador actúe con *ánimus nocendi*, el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en que habitualmente realiza su trabajo deberá tenerse por válido. SI el trabajador, que no acepta el traslado y opta por la terminación de la relación-, no prueba que el empleador obró con Intención de perjudicarlo, no podrá Invocar la figura del despido “indirecto” para redamar la respectiva indemnización. Ahora bien, ¿cómo podrá el trabajador demostrar la Intencionalidad de la conducta del empleador en este supuesto? Al respecto, Mario Pasco, citado por Blancas Bustamante, afirma, que "tal motivación subjetiva parece Indemostrable; habría bastado exigir el simple efecto: perjuicio". Al respecto, ha señalado que el “elemento subjetivo”, contenido en el artículo 30, inciso c) de la LPCL y el artículo 50 de Reglamento, “no suponen en una acreditación exhaustiva del propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”, sino que satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneas *ius variandi* por parte del, empleador no se ha sujetado a los límites que Impone el principio de razonabilidad, sino que el contrario, haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales del trabajador, lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha conducta, sino que ello suponga dejar en estado de Indefensión al trabajador afectado, y que el Juez en cada caso concreto y atendiendo a las particularidades del mismo, deberá ponderar y atenuar las exigencia de prueba, más no así, su eliminación" (Cas. Lab. No. 505-2010-UMA).

15. En el presente caso, a través del Memorando No.1215-2015-GTH-CMAC SANTA de folios 4 queda demostrado que el actor fue trasladado de la ciudad de Chimbote a la ciudad de Huaraz, Indicando como motivo de traslado "necesidades Institucionales y la propia dinámica del negocio de la empresa", como se aprecia del contenido del mismo documento, materializando así el traslado del lugar geográfico de Chimbote a Huaraz, queda demostrado el elemento objetivo.
16. Conforme es de verse del audio y video de la audiencia de juzgamiento del 05 de octubre del 2015, ante las interrogantes del juzgador-al actor (minuto 00:08:56) ¿Usted presento? alguna demanda contra su empleadora? Respondiendo que presentó una carta solicitando la nivelación de sueldo y que la misma la presentó el 29 de mayo del 2015 y la empresa decidió a rotarlo a la ciudad de Huaraz el 12 de junio del 2015. ¿Llegó a irse a Huaraz? Si fui, pero la fecha que tenía que Ingresar A dicha ciudad, era 12 de junio de ese mismo año pero el día 16 de ese mismo mes fue intervenido quirúrgicamente y al término de su descanso médico el día 04 de agosto del 2015 se reincorporó a la ciudad de Huaraz; y laboró allí por el término de un mes, retornando a la ciudad de Chimbote en mérito a una medida cautelar. ¿Le dieron viáticos para su traslado a la ciudad de Huaraz? Respondiendo No. dijeron que me iban a dar dinero nunca me entregaron viáticos.
17. Por otro lado debe tenerse en cuenta que el traslado del actor a dicha ciudad, implica el gasto desmesurado en pasajes, alimentación que implica un adicional a los gastos que venía realizando en el desempeño de sus labores en la ciudad de Chimbote, con lo cual se acredita que su rotación le ocasiona un desmedro en la bolsa familiar, habiéndole causado que preste dinero por cuanto su remuneración no le alcanzaba para cubrir la totalidad de sus gastos, afectándole su economía y ante ello la demandada alega que no es cierto que no cubrió con los gastos de estadía, sin embargo en autos no existe ningún medio probatorio que acredite dichos pagos, atendiendo a ello, solo la promesa quedó escrita pero nunca se cumplió con el pago de la misma, desvirtuándose así con lo alegado por la demandada en este extremo.
18. Con respecto a lo referido a la unidad familiar, cabe indicar que el artículo 4° de la Constitución reconoce a la familia como un instituto natural y fundamental de la sociedad. Es por ello que obliga al Estado y a la comunidad a prestarle



protección. Por su parte, el artículo 16° de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que los hombres y las mujeres a partir de la edad núbil tienen derecho -sin restricción motivada en la raza, nacionalidad o religión- a casarse y a fundar una familia, agregando que esta es un elemento natural y fundamental de la sociedad, por lo que "tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado". Por otro lado, el Pacto Interamericano de Derechos Civiles y Políticos establece en su artículo 23 "que la "familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad", debiendo ser protegida de las posibles Injerencias lesivas del Estado y la sociedad. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) dispone en su artículo 17° que "la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado", e. indica que el derecho a fundar familia se ejercerá siempre que se cumplan con las condiciones requeridas para ello, de acuerdo con las leyes internas que regulan la materia.

19. Estando a las normas vertidas en el considerando anterior debemos de tener en cuenta que al trasladarlo al actor a la ciudad de Huaraz, se está vulnerando el derecho a estar en familia, derecho que está amparado en nuestra Carta Magna; más aún si está acreditado en autos que el actor tiene un hijo menor en edad escolar y otro en la Universidad conforme ha quedado acreditado con los comprobantes de kardex de folios 19 y comprobante de pago de pensión de enseñanza al Colegio San José SAC; teniendo en cuenta ello, al actor no puede alejarse ...de su familia como pretende la demandada, atentando además contra la unidad familiar y la economía de dicha familia por cuanto el actor tiene deudas asumidas en la educación de sus hijos, conforme está acreditado con las documentales antes señaladas y ello implica que su traslado sin viáticos afecten y pongan en peligro la educación de sus hijos..

2.0. Ante todo lo manifestado en los considerandos precedentes, debemos tener en cuenta lo prescrito por el artículo 9° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula la facultad directriz del empleador, para normar reglamentariamente las labores, para introducir cambios o modificar, turnos, días u horas de trabajo, así como a forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad

y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

21. En este sentido, la facultad directriz del empleador que alega la demandada para justificar el traslado del actor de Chimbote a Huaraz, no es absoluta y por él Contrario, la misma norma (art. 9o del DS. 003-97-TR) y su propio reglamento exige requisitos y procedimientos pre establecidos los mismos no ha observado en la acción de personal de traslado. En este caso, el actor contaba con carga familiar como ha quedado establecido en la audiencia de juzgamiento conforme a las pruebas apartadas en el proceso.
22. En cuanto al elemento subjetivo de perjuicio, como se ha indicado en los considerandos anteriores, el actor a la fecha del desplazamiento a la ciudad de Huaraz ocurrido el 04 de agosto del 2015, tenía su familia constituida en la ciudad de Chimbote con una carga familiar, en este caso, con su menor hijo D que estudia en el Colegio San José SAC -. y su hijo E que estudia en la Universidad. San Pedro la carrera de Administración y de ello la demandada tenía perfecto conocimiento; de manera que disponer el traslado del actor de Chimbote a Huaraz, también afectó a su entorno familiar y de manera especial afectó el interés superior del Niño (a) reconocido como sus derechas constitucionales en los artículos 1D, 22° y 23° de la Constitución Política del Estado, como un deber del Estado por la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin Supremo de la sociedad y la protección del Estado especialmente ala madre y al menor de edad; principio 2 y 6 de la Declaración de las Derechas del Niño; artículo 25.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 3.1. y 9.1 de la Convención de los Derechos del Niño, pues los menores de edad, tienen derecho de vivir junto con sus padres para mejor desarrollo moral, sicológico y mental; que el trabajo debe también velar por el bienestar y dignidad de [a familia que los rodea.
23. Por todo ello, el traslado de lugar geográfico de Chimbote a Huaraz, no obstante que se ha respetado su cargo y su remuneración; además, el motivo de traslado por necesidades de servicio que indica en la acción de personal, no tienen ninguna motivación ni justificación, por lo que no existe la razonabilidad en la decisión del empleador, al alegar que su rotación se debe al deterioro de la cartera de recuperaciones en la Agencia de Huaraz y Huancayo, cuando ante las

declaraciones de la parte demandante sostiene en audiencia de juzgamiento que el más alta índice de morosidad se presenta en la agencia de Chimbote, la demandada al no asistir a la audiencia de juzgamiento no desvirtuó tal alegación; por consiguiente, con la decisión de rotación de la demandada viola el artículo 30, inciso c), sobre causales de hostilidad y las facultades del empleador previsto en el artículo 9° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; razones por las cuales este colegiado, concluye por la confirmatoria de la apelada.

Por estas "consideraciones, la Sala Laboral de esta Sede Judicial,

**RESUELVE:**

- **CONFIRMANDO** la resolución número dos de fecha trece de octubre del dos mil quince, que declara fundada la demanda interpuesta por A contra B, sobre cese de actos 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 c) del artículo 30° del Decreto Supremo N°Q03-97-TR, y cumpla con reubicar al actor en su puesto de auxiliar de recuperaciones en la oficina principal de la demandada en esta ciudad; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el Importe de S/1,500.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; con los demás que contiene. Juez Superior Titular Ponente G.

## ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

### Aplica sentencia de primera instancia

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

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

		<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>ejercitadas</b> (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <i>Si cumple</i></p> <p><b>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</b></p> <p><b>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <i>Si cumple</i></p>
			<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</b></p>

**Aplica sentencia de segunda instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <i>Si cumple</i></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <i>Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en</p>

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



			<p>válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta.</b> (según corresponda) (Es completa). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)</b> (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</b> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b></p>

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

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Lista de cotejo)

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

#### 1. PARTE EXPOSITIVA

##### 1.1. Introducción

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

**2. Evidencia el asunto:** *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple**

**3. Evidencia la individualización de las partes:** *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple**

**4. Evidencia los aspectos del proceso:** *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple**

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

##### 1.2. Postura de las partes

**1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple**

**2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Si cumple**

**3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si cumple**

**4. Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple**

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los Hechos**

**1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple**

**2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple**

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

**4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple**

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

**2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple**

**3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple**

**4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple**

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

## **3. PARTE RESOLUTIVA**

### **2.3. Aplicación del principio de congruencia**

**1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.** *(Es completa)* **Si cumple**

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

**3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.** **Si cumple**

**4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple**

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

#### **2.4. Descripción de la decisión**

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

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

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

**4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple**

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

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

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

**2. Evidencia el asunto:** *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver Si cumple*

**3. Evidencia la individualización de las partes:** *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple*

**4. Evidencia los aspectos del proceso:** *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple*

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

#### 1.2. Postura de las partes

**1. Evidencia el objeto de la impugnación** o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

**2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple**

**3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple**

**4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple**

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

**1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple*

**2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple*

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

**4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple*

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

### **2.2. Motivación del derecho**

**1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia*



*en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple**

**2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple**

**3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple**

**4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple**

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

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

**1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** *(Es completa)* **Si cumple**

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

**3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.** **Si cumple**

**4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **Si cumple**

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

### **3.2. Descripción de la decisión**

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

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

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

**4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.** **Si cumple**

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

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

### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*  
  
\* **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*
5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y

muy alta, respectivamente.

## **8. Calificación:**

**8.1.** De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

**8.2.** De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

**8.3.** De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

**8.4.** De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

## **9. Recomendaciones:**

**9.1.** Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

**9.2.** Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

**9.3.** Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**  
**Calificación aplicable a los parámetros**

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 2**  
**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

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

## Fundamentos:

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

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

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

**Cuadro 3**

### Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

### **Fundamentos:**

- ♣ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ♣ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ♣ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ♣ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ♣ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ♣ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ♣ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

**Cuadro 4**

#### Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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



## **Fundamentos:**

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

## Cuadro 5

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

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

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

#### Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ✦ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ✦ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ✦ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

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

**Examinar el cuadro siguiente:**

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

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

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

### **Fundamentos**

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

### **Determinación de los niveles de calidad.**

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

### **Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Fundamento:**

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



	suspensión de la orden dada por ésta última en el sentido de trasladarlo o rotarlo a la agencia de la ciudad de Huaraz, lo cual le causa un perjuicio económico pero fundamentalmente vulnera su unidad familiar.	<i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>												
<b>Postura de las partes</b>	<p>En relación a la respuesta o descargo de la demandada, alega que la emplazada no acredita que las razones como el supuesto deterioro de la cartera de recuperaciones y la necesidad de fortalecer la agencia de Huaraz sean ciertas, menos la justificación clara y razonada como lo exige una medida de traslado</p> <p>Sostiene que el fundamentos o motivo verdadero o real de la conducta de hostilización que expone, tiene su origen en la carta que dirigiera a la demandada el 26 de mayo del 2015, así como otros trabajadores, para reclamar su nivelación de remuneraciones, en vista que la demandada paga una remuneración mayor a otros trabajadores que tienen su mismo cargo y nivel, que configura un acto claro de discriminación en contra de su persona y demás compañeros de trabajo, recibiendo como respuesta la decisión del traslado que configura la hostilización materia de su demanda. En consecuencia, solicita que la demanda se declare fundada por los argumentos antes expuestos.</p> <p>Agrega que la conducta de la demandada, además, configura la segunda causal de hostilización tipificada en el inciso g) de la LPCL, en la medida que la decisión de trasladarlo ha afectado su moral y dignidad como trabajador, en tanto es un colaborador que brinda el mayor esfuerzo a favor de la demandada, quien, en una actitud inexplicable e injusta, decide rotarlo a otra ciudad, sin pensar en el daño que dicha medida le está ocasionando.</p>	<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<b>X</b>								

Fuente: Expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08.

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





<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>durante el juzgamiento, en donde esencialmente ha sostenido que el acto de hostilización radica en la decisión abusiva e ilegal de su rotación de la agencia de Chimbote a la agencia de Huaraz, la misma que además lo ha afectado en su moral y dignidad como trabajador dedicado a exclusividad a la demandada. 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: c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente sus servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio. 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 –incluido el lugar de prestación de servicios–, este poder no es absoluto, puesto que existen límites que se deben observar. 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, En la línea anterior el maestro Blancas Bustamante, anteriormente citado, señala que el ámbito geográfico en el que el trabajador debe prestar sus servicios es para éste, sin duda, en la mayoría de los casos, un factor determinante al momento de celebrar el contrato de trabajo, en la medida que se encuentra relacionado al lugar donde reside (unidad familiar), condiciones del clima y salud, costos del transporte, entre otros. Por último, es útil también traer a colación el criterio que sobre la materia de este proceso, ha desarrollado la Corte Constitucional de Colombia, que ha señalado que la facultad del empleador de trasladar a sus trabajadores no es absoluta, pues encuentra sus límites en las disposiciones de la Constitución Política que exigen que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas y bajo los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53. En relación a la observancia del reglamento anterior, del escrito de contestación de la demandada se advierte que el único medio de prueba que sustentaría el traslado del actor sería el informe N° 036-2015-JR-CMAC-S, de folios 38 a 41, de cuyo contenido se verifica que no existe ninguna mención a la supuesta situación álgida de morosidad en la agencia de Huaraz, a la cual se hace referencia en el memorando N° 1215-2015, de folios 4, así como en los argumentos de contradicción de la emplazada, menos evidencian que se haya llevado adelante el procedimiento exigible.</p>	<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p> <p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										<p><b>20</b></p>
							<p><b>X</b></p>					

Fuente: Expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08.

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



<b>Descripción de la decisión</b>		<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<b>X</b>							<b>9</b>
-----------------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08.

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



	hostilidad; c) No se ha advertido, la intención del demandante de no querer. ¡Trasladarse a una sucursal, por el simple capricho del trabajador, lo que equivale a una desobediencia ante su empleador, escudándose en peticiones que aparentan una supuesta transgresión u perjuicio, que nunca existió, perjuicio que no ha sido probado por el demandante, cuando a él le corresponde la carga de prueba y la existencia del daño alegado, conforme así lo establece el inciso c) del artículo 234 de la Ley 29497; entre otros fundamentos que expone en su escrito de apelación!	<i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones afrecidas. Si cumple.</i>											
<b>Postura de las partes</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></li> <li>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></li> <li>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></li> <li>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b></li> <li>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones afrecidas. Si cumple.</i></li> </ol>				<b>X</b>							

Fuente: Expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08.

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







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

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	CONFIRMANDO lá resolución número dos de fecha trece de octubre del dos mil quince, que declara fundada la demanda interpuesta por A contra B, sobre cese de actos 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 c) del artículo 30° del Decreto Supremo N°Q03-97-TR, y cumpla con reubicar al actor en su puesto de auxiliar de recuperaciones en la oficina principal de la demandada en esta ciudad; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el Importe de S/.1,500.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; con los demás que contiene. Juez Superior Titular Ponente G.	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X						
		1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si</b>											

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

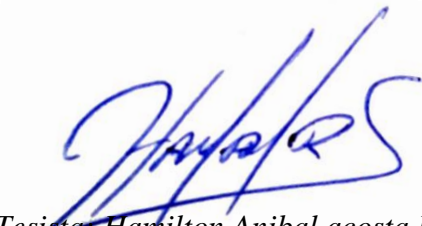

Fuente: Expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08.

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

## ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD; EXPEDIENTE N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE.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, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

*Chimbote 15 de Setiembre del 2021.*

  
  
Tesisista: Hamilton Anibal acosta Reyes  
Código de estudiante: 0106151241  
DNI N° 40829427

## ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2021																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

## ANEXO 8: PRESUPUESTO

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	60.00	2	120.00
• Fotocopias	20.00	3	60.00
• Empastado	60.00	2	120.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.00	1	10.00
• Lapiceros	5.00	1	5.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			415.00
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			415.00
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	60.00	2	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	80.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			1067.00