



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE
HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR ; EXPEDIENTE N°
00472-2015-0-2501-JR-FC-03; DEL DISTRITO JUDICIAL
DEL SANTA – CHIMBOTE. 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTOR
MALDONADO VERA, CHRISTIAN FERNANDO
ORCID 0000-0002-1647-1937**

**ASESOR:
Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
ORCID: 0000-0001-8079-3167**

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Equipo de trabajo

AUTOR

Maldonado Vera, Christian Fernando

ORCID 0000-0002-1647-1937

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

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

JURADO

Dr. Ramos Herrera, Walter.

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mgtr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

Hoja de firma del jurado y asesor

DR. RAMOS HERRERA, WALTER.

Presidente

Mgtr. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO

Miembro

Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH

Miembro

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

Asesor

Resumen

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de actos de hostilización, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente judicial N° 02940-0-02501- JR-LA-06 perteneciente al Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2022?. El objetivo general 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 00942-2016- 2501-JP-FC-01 perteneciente al Juzgado Laboral del distrito Judicial del Santa, 2022, seleccionado mediante muestreo por conveniencia expedido por el Poder Judicial, Corte Superior de Justicia del Santa, a fin de recolectar los datos se utilizó 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 son de rango: alta, mediana y alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy . Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, son de rango mediana y muy alta

Palabras clave: calidad, empleado, hostilización, trabajo, sentencia.

Abstract

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on Cessation of acts of harassment, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in judicial file No. 02940-0-02501- JR-LA -06 belonging to the Judicial District of Santa - Chimbote, 2022 ?. The general objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file 00942-2016- 2501-JP-FC-01 belonging to the Labor Court of the Judicial district of Santa, 2022, selected through convenience sampling issued by the Judicial Power, Superior Court of Justice of Santa, to In order to collect the 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, considering and decisive part, pertaining to: the sentence of first instance are of rank: high, medium and high; and of the second instance sentence: very high, very high and very. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences are of a medium and very high range.

Keywords: quality, employee, harassment, work, sentence.

CONTENIDO

Título de la tesis.....	i
Equipo De Trabajo.....	ii
Hoja De Firma Del Jurado Y Asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido	viii
Equipo de trabajo.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases teóricas	11
2.2.1. Bases teóricas procesales	11
2.2.1.1. El proceso	11
2.2.1.1.1. Concepto.....	11
2.2.1.1.2. Funciones.....	11
2.2.1.1.3. El proceso como garantía constitucional.....	12
2.2.1.1.4. El debido proceso formal.....	13
2.2.1.1.4.1. Nociones	13
2.2.1.1.4.2. Elementos del debido proceso	13
2.2.1.1.5. El proceso civil	16
2.2.1.1.6. El proceso único	17
2.2.1.1.7. Cese de Actos de Hostilización al Empleador en el proceso único.....	17
2.2.1.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso civil	18
2.2.1.1.8.1. Nociones	18
2.2.1.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	18
2.2.1.1.9. La prueba	18
2.2.1.1.9.1. En sentido común	18
2.2.1.1.9.2. En sentido jurídico procesal.....	19
2.2.1.1.9.3. Concepto de prueba para el juez.....	19
2.2.1.1.9.4. El objeto de la prueba	20
2.2.1.1.9.5. La carga de la prueba.....	20
2.2.1.1.9.6. El principio de la carga de la prueba.....	21
2.2.1.1.9.7. Valoración y apreciación de la prueba.....	21
2.2.1.1.9.7. 8. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	24
2.2.1.1.9.8.1. Documentos	24
2.2.1.1.9.8.2. La declaración de parte.....	26

2.2.1.1.10 La Sentencia	27
2.2.1.1.10.1. Conceptos	27
2.2.1.1.10.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil	28
2.2.1.1.10.3. Estructura de la sentencia	28
2.2.1.1.10.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	29
2.2.1.1.10.4.1. El principio de congruencia procesal.....	29
2.2.1.1.10.4.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales	29
2.2.1.1.10.4.2.1. Concepto.....	29
2.2.1.1.11. Funciones de la motivación	30
2.2.1.1.12. La fundamentación de los hechos.....	31
2.2.1.1.13.. La fundamentación del derecho.....	31
2.2.1.1.14. Requisitos para la adecuada motivación de las resoluciones judiciales ..	32
2.2.1.1.15. La motivación como justificación interna y externa.....	33
2.2.1.1.16. Los medios impugnatorios en el proceso civil	34
2.2.1.1.16.1. Concepto.....	34
2.2.1.1.16.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	35
2.2.1.1.16.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso civil	35
2.2.2.1.12.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	37
2.2.1.1.16.4 Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	37
2.2.1.1.17. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar un proceso de Cese de Actos de Hostilización al Empleador	37
2.2.1.1.17.1 La Familia.....	37
2.2.1.1.17.2 Características de la institución familiar.....	38
2.2.1.1.17.3 Funciones de la familia.....	39
2.2.1.1.18 Los Cese de Actos de Hostilización al Empleador	41
2.2.1.1.18.1 Concepto.....	41
2.2.1.1.18.2. Características del derecho de Cese de Actos de Hostilización al Empleador .	41
2.2.1.1.18.3. Obligación alimenticia	43
2.2.1.1.18.4. La Pensión alimenticia	43
2.2.1.1.18.5. Criterios para fijar Cese de Actos de Hostilización al Empleador	44
2.2.1.1.18.6. Competencia	44
2.2.1.1.18.7. Impedimento	45
2.2.1.1.18.8. Extinción de la obligación	45
2.2.1.1.18.9. Obligados a prestar Cese de Actos de Hostilización al Empleador	45
2.2.1.1.19. La patria potestad.....	46
2.2.1.1.19.1 Concepto.....	46
2.2.1.1.19.2. Patria potestad deberes y derechos de los padres.....	46
2.2.1.1.19.3. Régimen de visitas	47
2.2.1.1.19.4. Tenencia del niño y el adolescente	47
2.2.1.1.19.4.1. Concepto	47
2.2.2.2.2.4. 2. Petición	48
2.2.1.1.19.4.2. Variación de la tenencia	48

2.3. Marco conceptual	48
III. HIPÓTESIS	50
IV. METODOLOGÍA	50
4.1 Diseño de la investigación	50
4.2 Población y muestra	51
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores	52
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.5 Plan de análisis	54
4.6 Matriz de consistencia	56
4.7 Principios éticos	57
V. RESULTADOS	58
5.1. Resultados	58
5.2 Análisis de resultados	81
VI. CONCLUSIONES	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	95
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio	95
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable calidad de sentencia – primera instancia	108
Anexo 3: Instrumento de recojo de datos	119
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	86
Anexo 5. Declaración de compromiso ético y no plagio	97

ÍNDICE DE CUADRO DE RESULTADOS

	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	58
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	61
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	82
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	84
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	89
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	100
<i>Resultados consolidados de las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. instancia.....	111
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. instancia	120

I. INTRODUCCIÓN

El estudio que reporta la presente tesis, es un estudio individual que integra una línea de investigación, relacionada con la “Administración de Justicia en el Perú” promovida en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2022); la base documental es un expediente judicial en materia Laboral, donde el delito sancionado fue Cese de Actos de Hostilidad al Empleador; el producto examinado u objeto de estudio son las sentencias de primera y segunda instancia.

La revisión de las sentencias del proceso concluido tiene como precedente los hechos diversos encontrados en fuentes que reportan el estado de la actividad judicial en diferentes lugares, tales como:

El presente trabajo es uno de ellos, por lo tanto para su elaboración se utilizó los recursos necesarios, tales como: la línea de investigación: *Administración de Justicia* (ULADECH, 2019), el manual interno de metodología de la investigación (MIMI), el reglamento de investigación vigente, el manual de normas APA incorporado en el MIMI, y como base documental un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia.

Es así que esta investigación es bastante importante pues debemos escudriñar cómo es la administración de justicia en este país, así es que me enfoque en ver cómo se lleva el proceso y cuáles son las soluciones que llevan a resolver la problemática que existe actualmente en el Perú. Por eso es importante estudiar y ver cuáles son las fuentes que se analizarán para este estudio, aquí haré un recuento no sólo en Perú sino en otros países donde también se vive la misma realidad de justicia que nuestro país:

A nivel Internacional tenemos:

Angulo (2018), sostiene que en México:

El sistema mexicano en lo que respecta a impartir justicia es bastante fundamental que cualquier Estado (latinoamericano moderno) debe permitir diferencias entre personas de manera civil y de mano propia, ya que no puede haber un juicio de arrendamiento.

Por otro lado, la justicia debe otorgar libertad y seguridad, lo que no debe infringir las normas penales, ya que el juez debe impartir justicia. Es así que como ejemplo los jueces necesitan poner su dinero confiando en los jueces para determinado espacio temporal y geográfico. Pero los ciudadanos necesitan que los jueces protejan de las arbitrariedades que se cometen en el país, es así que la justicia tiene ciertos vacíos legales en este país.

Cuando uno va a un juez espera que éste goce de un sentido de independencia y que sea imparcial, lo cual en la mayoría de casos, no tiene un verdadero sentido ya que el poder judicial condena a las persona pero otras veces estas condenas no son justas ya que los jueces son muy sensibles al partir justicia, lo cual hace que se pierda la confianza en las personas que asisten a estos juzgados a presentar sus procesos.

La justicia debe ser un proceso rápido, o al menos eso esperamos, pero la justicia es lenta y eso ya no puede ser justicia por cuanto las personas esperan tres a cinco años para tener una sentencia y muchas veces esta sentencia no llega a satisfacer todos los puntos por los cuales se luchó.

Herrera (2016), considera que en Chile:

En este país la justicia civil ya sea de interés particular o privado existe altos costos para la administración de justicia, además existe una lentitud en los procesos ya que en los tribunales existe una desconfianza general en un sistema judicial que congestiona la justicia y que aleja a los sectores que tienen pocos recursos de acuerdo a los juzgados para poder defenderse de una disputa, y buscar una solución a sus problemas. Los pocos que se animan a buscar acudir a un tribunal no tienen para pagar un abogado, un perito y peor aún para pagar las costas y costos de un juicio. Por lo que esto es un gran problema que deja al descubierto que para tener una mejor asesoría se debe tener dinero.

La desigualdad en Chile existe también en la legislación penal, ya que las más fuertes y perturbadoras cifras son que se trata de manera privilegiada a las personas que tienen una buena posición económica o que son influyentes, a ellos si se les puede aplicar la ley.

Belzuz (2019), en su artículo “El Avanzado Sistema Judicial Portugues”, comenta:

En Portugal su sistema es más avanzado que otros países ya que los trámites para acceder a cualquier tribunal se hacen a través de internet lo que permite la rapidez en los procesos y esto a diferencia de los españoles ha ganado un protagonismo alto, ya que facilita la información.

Sin embargo, no podemos decir que esto es necesario conocer también que existen diferencias en el sistema judicial entre Portugal y los demás países, porque además las tasas judiciales se pueden pagar a través de una plataforma virtual.

Según Belzuz, el uso de este sistema es más ágil, ya que nos dice que permite que quede en el pasado la figura como un procurador o un intermediador de un notario ya que tampoco se usa en algunos trámites.

El Diario “La Información de España” (2015) nos dice:

Hablar de justicia en este país es muy lenta y nuevamente lenta ya que no tiene un medio suficiente, es algo habitual que las personas se quejen de cada uno de los que integran y están a cargo de la administración de justicia, es así que las estadísticas y el Poder Judicial, han quedado bastante devaluados a nivel de las demás instituciones europeas. Es así que Velasco E. (2014), dice que la operación Lezo hizo que se retiren muchas denuncias y reclamos que van en contra de muchos jueces, fiscales y demás funcionarios, prosigue diciendo que un juzgado necesita medios y que debería efectuarse un cambio radical a fin de poder tener personas realmente capacitadas para poder solucionar los conflictos que se producen en el país.

Es así que las quejas también llegan a las instancias laborales, ya que existen larguísimas colas para que las personas puedan presentar sus documentos y que existe una gran carga de trabajo, dichas piezas están bastante elevadas, y existe esclarezco de medios y materiales, para que el juez pueda realizar su trabajo.

Las causas según una audiencia realizada dice que los delitos de terrorismo y sobre todo de tráfico de drogas han aumentado y que los juzgados están desbordados encasos de corrupción estos casos complejos requieren un trabajo minucioso. Es así que existe una fiscalía especial y que cuyo análisis en muchas ocasiones necesita también ayuda internacional, según el autor la falta de medios es algo que retrasa la justicia, y que la falta de dichos medios materiales y humanos acrecienta el trabajo de los jueces y esto se ve reflejado en los juzgados de España.

Pero la justicia encuentra más problemas que sólo la escasez de medios ya que este problema es del sistema que el ejecutivo no efectúa una reforma y no envía el presupuesto necesario que cada año no es igual. Esto parece un error porque la justicia no es para enriquecer al país sino para dar paz a los ciudadanos que asistena solicitar una ayuda al estado a fin de solucionar un problema.

Sin dejar de lado que la corrupción y demás delitos sí aumentan el trabajo. Es importante la creación de personas que sean independientes de los juzgados para que ayuden a los peritos de hacienda y que exista un control más fuerte en cuanto a la materia económica y quizás así podríamos tener un mayor orden y control de la justicia en España.

Asimismo, la estructura del proyecto tiene como referente el esquema cuatro del reglamento de investigación (ULADECH Católica, 2022) por lo tanto sus componentes son: I. Introducción, II. Revisión de la Literatura III. Hipótesis, y IV. Metodología, V. Resultados VI. Conclusiones En lo que sigue, se visibilizará el desarrollo de cada uno de los componentes antes indicados.

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador , según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° : 02940-2014-0-2501-JR-LA-06 perteneciente al Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2022?

Para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador , según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02940-2014-0-2501-JR-LA-06perteneiente al Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2022.

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

Para la primera sentencia

- ✓ Determinar la calidad de la parte expositiva de la primera sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- ✓ Determinar la calidad de la parte considerativa de la primera sentencia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- ✓ Determinar la calidad de la parte resolutive de la primera sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Para la segunda sentencia

- ✓ Determinar la calidad de la parte expositiva de la segunda sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- ✓ Determinar la calidad de la parte considerativa de la segunda, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- ✓ Determinar la calidad de la parte resolutive de la segunda sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Justificación de la investigación

Para la elaboración del trabajo de investigación se justifica, porque al referirse en su utilidad se tienen en cuenta los diversos aspectos:

En primer lugar, permite completar el plan de estudios del estudiante, porque se elabora en las asignaturas de investigación, por lo tanto permite asegurar que al concluir la carrera el estudiante tendrá su trabajo de investigación de fin de carrera.

En segundo lugar, porque permite la aplicación de los conocimientos adquiridos por el estudiante, quien sistemáticamente aplica lo aprendido para interpretar el contenido de un proceso judicial, reconocer en dicho contexto componentes de tipo procesal y sustantivo, que ya abordó desde el punto de vista teórico, con motivo de participar en el desarrollo de otras asignaturas de la carrera.

Por ello en el presente proyecto de investigación, se realizará en base al cumplimiento normativo que regulan el plan de estudios de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y tiene como base primordial asegurar el proceso de otorgamiento de título profesional de abogado, es por ello que se elabora mediante las líneas de investigación utilizando en este caso un expediente N° 00472-2015-0-2501-JR-FC-03, donde investigará la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador ; pues ha merecido hacer un ajuste del conocimiento de carácter civil en materia Laboral, utilizando para ello las normas externas e internas respectivamente, además serán útiles para futuras investigaciones relacionados al expediente en mención.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes:

Se ha considerado dos tipos de antecedentes: dentro de la línea de investigación, que son estudios derivados de la misma línea de investigación al que pertenece el presente estudio y, también investigaciones libres, el criterio para su incorporación es su aproximación en la temática investigada.

2.1.1 Antecedentes fuera de línea.

Medeiros (2015), en su trabajo sobre *“Hostigamiento Laboral” nos dice que el problema del acoso laboral, que en la acepción común significa “perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”*¹ y es sinónimo de hostigar, no es una novedad. De hecho, el Tribunal Supremo (TS) se pronuncia por primera vez sobre un caso de acoso sexual en el trabajo en 1965, aunque no se utilice la expresión “acoso sexual”, sino el término “proposiciones deshonestas”. Sin embargo, el estudio del acoso en el trabajo y, por consiguiente, la preocupación por dicho problema laboral se remonta al movimiento feminista norteamericano de la Universidad Cornell cuando, en los años setenta, las feministas designaron por primera vez como acoso sexual (sexual harassment) los comportamientos masculinos desarrollados por los hombres, en el marco de las relaciones de trabajo. Bajo la influencia del movimiento feminista, en 1980 la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE UU presentó una enmienda a su normativa sobre discriminación sexual para regular el acoso sexual, en la que se reconoce que hostigar a alguien por motivos de sexo constituye práctica laboral ilícita por parte del empresario”.

Asimismo Jiménez (2018), en sus tesis *““El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas” hizo un análisis del acoso laboral que se práctica sobre los colaboradores del área comercial de las empresas en la ciudad de Quito”*. Muchos empleadores con el propósito de mejorar los ingresos por ventas de sus Compañías elevan sus metas sin que exista un sustento técnico que haga viable su consecución, y exigen a sus Vendedores a que los cumplan so-pena de que sus ingresos por comisiones sean afectados. Estos altos niveles de exigibilidad, que en la mayoría de casos no están debidamente sustentados provocan en los trabajadores, afecciones físicas y emocionales que en la mayoría de ocasiones terminan con la salida del colaborador de la empresa. A más de lo señalado, se vienen implementando en las empresas sistemas de rastreo

satelital que buscan, según los empleadores, controlar las actividades que realizan los Vendedores en el campo, esta situación que no está normada puede vulnerar el derecho a la privacidad e intimidad de las personas. Por lo expuesto, es necesario que el Estado, mediante Norma, regule éstos temas a fin de evitar excesos por parte de ciertos empleadores que solo buscan mejorar su rentabilidad, sin considerar la realidad en que se desarrollan sus colaboradores, por lo cual presentaré un Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

2.1.2 Antecedentes de Línea

Morales (2019), en su tesis titulada “Hostigamiento y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015”, tenía como objetivo de conocer cuál es la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Ghilca -2015. Para llevar a cabo la investigación se consideró a la población de estudios que está constituido por 61 trabajadores del Centro de Salud de Chilca de ambos sexos entre nombrados y contratados; el tipo de investigación es básico, de nivel descriptivo correlacional no experimental. Se aplicó un cuestionario con 26 preguntas relacionadas al mobbing y 13 preguntas relacionadas al desempeño laboral, las mismas que responden a las hipótesis de investigación. Los resultados obtenidos demuestran la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es inversa y significativa, el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es de nivel medio, donde el nivel de productividad es medio y bajos niveles motivacionales hacia el trabajo y las formas más comunes del mobbing que se presenta en el Centro De Salud De Chilca es: horizontal manifestándose en hostigamiento entre colegas que es el más frecuente, seguido del ascendente caracterizado por el hostigamiento del personal subordinado hacia los jefes de áreas o direcciones. Concluyendo que el mobbing afecta al desempeño laboral donde a mayor presencia de mobbing disminuye el desempeño laboral y a menor presencia de mobbing incrementa el desempeño laboral.

Silva (2017), en sus tesis “Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017”, tuvo por objetivo el determinar la relación del acoso moral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. Para ello se logró recopilada información de diferentes fuentes que hablan referente a las variables en estudio. Gracias a ello fue posible el uso de la técnica de la encuesta aplicado a través de cuestionarios que fueron aplicados a un total de 196 trabajadores de la institución en estudio. Con respecto a la metodología, el tipo de investigación fue no experimental con un diseño correlacional - explicativo transversal, a fin de poder responder al

objetivo formulado. Gracias a esto se llegó al resultado de que existe una relación significativa entre las variables, pues el valor Sig. (bilateral) obtenido es igual a 0,001. Por medio del coeficiente de correlación, se acepta la existencia de una relación negativa considerable, el valor obtenido de este es igual a -0,019, también se evidencia que la dimensión desvaloración de capacidades y el desempeño laboral no se encuentra normalmente distribuidas evidenciando una relación negativamente, otorgando un valor de -0,754. Se concluye además que: Se concluye que muchos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga que señalaron que dentro de su trabajo de forma continua atentan contra su dignidad (lo que competiría a una presencia alta de acoso moral), han presentado un bajo nivel de desempeño laboral. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga que han manifestado sentir que de forma continua desvalorizan su trabajo, son los que han presentado un desempeño laboral inadecuado. Mientras un trabajador de la Municipalidad Provincial de Huamanga perciba que de manera continua le son entregados trabajos absurdos o en cantidades regulares, tenderán a presentar un bajo o inadecuado nivel de desempeño. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga que cuentan con un desempeño laboral inadecuado o bajo, son principalmente aquellos que sufren o padecen problemas de acoso moral dentro de sus trabajos.

2.2 Bases teóricas:

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1 Concepto

Según el marco normativo que se encuentran regulados en los artículos 2 y 3 del Código Procesal Civil Peruano.

- **Artículo 2:** Ejercicio y alcances: “El derecho de acción indica que todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución de sus conflictos de interés intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica. Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción”.
- **Artículo 3:** Regulación del derecho de acción y contradicción. Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este Código” (Jurista Editores; p. 461-462).

En sentido procesal y en opinión de Couture (2002), se le entiende en tres formas: Como sinónimo de derecho, de pretensión y como facultad de provocar la actividad jurisdiccional.

- a) El derecho; se afirma que el actor carece de acción; lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar.
- b) La pretensión; es el más usual, de ahí que se diga acción fundada y acción infundada, de acción real y personal, de acción civil y Laboral. En este sentido, la acción es la pretensión que se tiene como un derecho válido en nombre del cual se interpone una demanda respectiva; de ahí que se diga fundada o infundada la demanda.
- c) El acto provocador de la actividad jurisdiccional; es el poder jurídico que tiene todo individuo, por el solo hecho de serlo; es decir, como un derecho cuyo ejercicio le permite acudir ante los jueces demandando amparo de una pretensión. De ahí que se diga al margen que la pretensión sea amparada o no, el poder de accionar siempre estará presente. (p.40)

Por su parte, Vescovi (citado por Martel, 2003) afirma que en la doctrina moderna; el término acción tiene tres afirmaciones fundamentales: es un derecho autónomo, abstracto y público.

- Derecho autónomo; es independiente del derecho subjetivo (la pretensión), que se reclama en el proceso.
- Derecho abstracto; porque pone en marcha el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a través del proceso. Por eso se dice, que la acción lo poseen las personas por la sola condición de ser personas, ya sea que tengan razón o no, así obtengan una sentencia favorable o no.
- Derecho público, no se dirige contra la parte contraria, sino contra el Estado representado por el Juez. (p.70)

2.2.2.1 Características del derecho de acción

Vescovi, citado por Martel (2003): es un derecho autónomo, abstracto y público, y lo explica de la siguiente manera:

- Derecho autónomo; es independiente del derecho subjetivo (la pretensión), que se reclama en el proceso.
- Derecho abstracto; pone en marcha el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a través del proceso. Por eso se dice, que la acción lo poseen las personas por la sola condición de ser personas, ya sea que tengan razón o no, así obtengan una sentencia favorable o no.
- Derecho público; porque no se dirige contra la parte contraria, sino contra el Estado representado por el Juez.

En opinión de Monroy, citado por Martel (2003); basado en una perspectiva de tipo constitucional, precisa que: es público, subjetivo, abstracto y autónomo, explicándolo de la siguiente manera:

- Es público; porque el sujeto pasivo del derecho de acción es el Estado, es a quien se le dirige.
- Es Subjetivo; porque se encuentra permanentemente en todo sujeto por el sólo hecho de ser sujeto, muy al margen si tiene la intención de hacerlo efectivo o no.

- Es abstracto; porque no requiere de un derecho sustantivo o material que lo sustente o lo inicie. Se materializa como exigencia, como demanda de justicia; muy al margen de si el derecho solicitado (pretensión), existe o no.
- Es autónomo; porque tiene requisitos, presupuestos, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras sobre su ejercicio, etc.

Según Águila (2010), la acción evidencia lo siguiente:

- Es una especie dentro del Derecho de Petición. Porque no es otra cosa que el derecho de comparecer ante la autoridad.
- Es un derecho subjetivo, público, abstracto y autónomo. Corresponde a toda persona natural o jurídica, con la finalidad de requerir la tutela jurisdiccional del Estado.

2.2.1 Jurisdicción

2.2.1.1 Concepto

El término jurisdicción comprende a la función pública, ejecutada por instituciones con potestad de administrar justicia, de acuerdo a las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de resolver sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. (Couture, 2002). Ticona (1996): “Es la actividad que desarrolla el poder jurisdiccional. Otras veces se ha tenido en cuenta la naturaleza del acto y se ha dicho que el acto jurisdiccional es el que constata la situación jurídica o los hechos”.

Para Carrión (2007), la jurisdicción: Es el deber que tiene el Estado, mediante los jueces, de administrar justicia. Es que la jurisdicción debe concebirse como una función que ejerce el juez, como integrante de un órgano judicial al resolver los conflictos que se le someten a su decisión. El Estado ejerce esa función cuando se presentan determinados presupuestos.

Para este autor, es generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la justicia por mano propia está abolida. La jurisdicción se materializa a cargo del Estado, a través de los jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso judicializado, de su conocimiento.

2.2.1.2 Elementos de la jurisdicción

Zavaleta (2015) define los siguientes:

- **Notio:** Es el derecho a conocer de una cuestión litigiosa determinada.
- **Vocatio:** Es la facultad de obligar a las partes a comparecer a juicio dentro del término del emplazamiento.
- **Coertio:** Es el empleo de la fuerza para el cumplimiento debe hacer posible su desenvolvimiento, y que puede ser sobre las personas o las cosas.
- **Judicium:** Es el acto más importante de la función jurisdiccional, ya que es la facultad de dictar sentencia, o sea de poner fin al litigio.
- **Executio:** Es el imperio para la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública (Bautista Toma, 2007, p. 260 – 263).

Al respecto Alsina, citado por Águila (2010), los elementos de la jurisdicción son:

- **La Notio.** Que es la aptitud de juez para conocer determinado asunto.
- **Vocatio.** Poder del Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso.
- **Coertio.** Facultad del Juez de emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones.
- **Judicium.** Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva
- **Ejecutio.** Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

2.2.1.3 Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

Según Bautista (2006), los principios son como directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del proceso, por los principios cada institución procesal se vincula a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación.

2.2.2 Competencia

2.2.2.1 Concepto

Es la facultad que la ley le otorga al juzgador para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigio o conflicto. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es

competente (Couture, 2002).

Priori (2006) comenta que:

(Arevalo Vela) La noción de jurisdicción como ya ha sido reiteradamente dicho hasta aquí se refiere a una potestad estatal, mientras que la noción de competencia tiene que ver con los ámbitos dentro de los cuales el ejercicio de dicha facultad es válido. De esta forma, no es lo mismo decir que un juez no tiene jurisdicción y que un juez no tiene competencia, porque lo primero sería una contradicción en sí misma pues si un juez no tiene jurisdicción no es en realidad un juez. No tener jurisdicción supone no poder realizar actividad jurisdiccional (procesal) alguna, mientras que no tener competencia supone no poder realizar actividad procesal válida. (p. 45)

“Es la porción de jurisdicción que la ley atribuye a los órganos jurisdiccionales para conocer de determinados juicios” (Castillo y Sánchez, 2010)

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

La competencia es el poder que la constitución y las leyes, atribuyen a cada juez o tribunal para ejercer la función jurisdiccional en determinados asuntos, causas o conflictos, ya sea en atención al territorio, en razón de la cuantía, en razón del grado, etc. (Devis, 2000)

La competencia, es una categoría jurídica, que en la práctica viene a ser el reparto de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por Ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial conocen el órgano jurisdiccional ante quien formularán la protección de una pretensión.

2.2.3 La Pretensión

2.2.3.1 Concepto

La pretensión es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; “es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, se está frente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo peticionante” (Avilés, s.f).

Couture (2002) define a la pretensión como “la auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que, invocándolo, pide concretamente se haga efectiva a su respecto la

tutela jurídica” (p. 72)

También, se dice que “es el derecho a exigir de otra persona un acto o una omisión, este derecho puede nacer del poder dimanante de un derecho absoluto o de uno relativo. Se dirige a una acción u omisión” (Casado, 2009).

Guasp (1968) por el contrario denomina la pretensión procesal: “una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración” (p. 217)

Por su parte Ranilla (s.f), sostiene la pretensión procesal

Es la pretensión material con relevancia jurídica formalizada por el actor ante un órgano jurisdiccional, generalmente dirigido a un tercero emplazado, en la que se precisa una petición, fundamentada, destinada a obtener un pronunciamiento favorable respecto a la satisfacción o atención en uno o más bienes o la imposición de una sanción, por lo que la pretensión procesal es la pretensión material formalizada ante un órgano jurisdiccional.

2.2.3.2 Regulación

En el proceso laboral peruano, el trabajador puede demandar el pago de sus créditos laborales o beneficios sociales dentro de un plazo de prescripción igual a cuatro años contados desde su cese (Ley N°27321 Prescripción Extintiva Laboral) y puede impugnar su despido dentro de un plazo de caducidad igual a 30 días contados desde la extinción del vínculo laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Decreto Supremo N° 003-97-TR).

Contrariamente a lo que ocurre con el Proceso Civil Peruano, la prescripción laboral no se interrumpe con la notificación de la demanda al deudor sino con la sola presentación de la demanda, conforme determinó el Pleno Jurisdiccional Laboral. Igualmente, la caducidad de la acción por despido se computa en días laborables para el Poder Judicial y no en días calendario, según el Pleno Jurisdiccional Laboral.

2.2.3.3 La pretensión en el proceso judicial en estudio

La pretensión de la demanda es que se solicita que se tenga como parte actora en merito a la *demanda* iniciada, y se declare fundada la demanda y se ordene a la demandada el cese de actos de hostilización por parte del empleador.

(Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06).

Por todo lo expuesto, se deduce que la pretensión es una declaración de voluntad

hecha por un sujeto ante un órgano jurisdiccional para que este intervenga y ponga fin a un conflicto jurídico de intereses determinado, de acuerdo a un hecho.

2.2.4 El Proceso

2.2.4.1 Concepto

Es la secuencia o serie de actos que se desarrollan progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento (Couture, 2002).

Al respecto, Montero (1998) enseña que el proceso, en un sentido amplio, es el instrumento por medio del que actúa el órgano dotado de potestad jurisdiccional, siendo además el único instrumento para el ejercicio de la potestad jurisdiccional, la cual no se realiza fuera del proceso, y, es el único instrumento puesto a disposición de las partes para acceder a la tutela judicial de sus derechos e intereses legítimos.

Por su parte Huertas, citado por Romo (2008) dice que: “El proceso puede ser visto como instrumento de la jurisdicción: como vía constitucionalmente establecida para el ejercicio de la función jurisdiccional” (p. 7).

También es un conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen, y que tienen como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados, y en el derecho aplicable (Bautista, 2006).

2.2.4.2 Regulación

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el principio de legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

La Constitución Política peruana, en su artículo 138°, dispone que la potestad de administrar justicia emane del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y las leyes.

Romero (1998), manifestando lo que prescribe la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, la cual regula el proceso materia de investigación, señala en su artículo 1° que la potestad jurisdiccional se ejerce por los órganos judiciales que contempla la Ley Orgánica del Poder Judicial; de acuerdo a esta, los órganos son los siguientes:

- En la Corte Suprema: La Sala de Derecho Constitucional y Social.
- En las Cortes Superiores: Las Salas Laborales y Mixtas.
- Los Juzgados de Trabajo y Juzgados Mixtos.
- Los Juzgados Especializados de Derecho Público y Juzgados Civiles, en materia de garantías constitucionales, cuando se trata de derechos laborales.

Entiéndase así que la competencia es una medida de jurisdicción, todos los jueces tienen jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer un determinado asunto. Un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción.

2.2.5 El Proceso Laboral:

2.2.5.1 Concepto

Rodríguez (citado por Sagardoy, 1997) explica: “El proceso laboral es una directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver de forma adecuada los litigios de trabajo” (p. 823).

Por su parte, Guasp (s/f), define el proceso laboral:

Como la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de Derecho Laboral, por órganos creados especialmente para ello. El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contenciosa - laboral, es decir, que el derecho sustantivo aplicable debe ser Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social.

Para que la igualdad de las partes sea real y efectiva, el poder público trata de evitar la indefensión y la inferioridad que puede producir la debilidad económica del trabajador.

Los mecanismos utilizados para establecer esa igualdad son tres:

a) *La calificación como irrenunciables de los derechos del trabajador en el proceso*, lo que evita transacciones en las que se sacrifiquen tales derechos y trata de impedir que el trabajador se avenga a las pretensiones de la otra parte por miedo a las consecuencias que sus reclamaciones puedan posteriormente tener en su relación laboral. Bien entendido que la irrenunciabilidad es compatible con la conciliación, porque en ésta de lo que se trata es de avenir a las partes sobre todo en lo que se refiere a circunstancias de hecho sobre las que discrepan, pero no de que el trabajador renuncie a derechos indisponibles. La irrenunciabilidad se prolonga en el momento de ejecución

de las sentencias, de manera que el art. 245 LPL prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador.

b) *El impulso administrativo del procedimiento, mediante la equiparación de las denuncias a las demandas*, esto es, instituyendo el procedimiento de oficio. Frente al principio de justicia rogada y entre partes, nuestro Derecho del Trabajo admite que determinados actos administrativos tengan el mismo valor que la pretensión de una parte formalizada ante el Juzgado. Las autoridades laborales pueden así intervenir cuando advierten infracciones que perjudiquen a los trabajadores y que, de ser alegadas por ellos ante el Juzgado, pudiera razonablemente presumirse que habrían dado lugar a un procedimiento favorable a sus intereses.

c) *El impulso judicial del procedimiento*, lo que quiere decir que en el proceso laboral, a diferencia del carácter rogado del proceso civil, el Juez de lo Social tiene amplias facultades de dirección que le permiten tutelar a la parte más débil, o a ambas, auxiliándolas en su ignorancia, advirtiéndolas de los trámites que deben seguir en evitación de perjuicios, señalando los defectos y omisiones de la demanda, advirtiéndoles de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, acordando la práctica de pruebas, solicitando el dictamen de expertos.

En la legislación peruana, el proceso laboral está regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), la cual explica: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, por lo que procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente madre gestante, menor de edad y persona con discapacidad”.

En tal sentido, Paredes (1997) define al Derecho Procesal del Trabajo: “Es una aplicación particular del derecho procesal en el campo del derecho del trabajo. Consiste, pues, en la rama del Derecho que estudia las instituciones procesales y el conjunto de normas relativas al proceso en materia de trabajo, incluyendo las acciones accesorias al conflicto de trabajo”.

2.2.5.2 Principios procesales aplicables al proceso laboral

La Ley N° 29497 no hace referencia a todos los principios, pero no significa que no lo

estén. Por lo general, los principios están entre líneas, no siempre son visibles, pero ahí se intuyen en el momento que se los necesita.

Romero (2011) considera que: “no todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos fines fundamentales. A los primeros podrían llamarlos *principios-fines* del proceso y a los otros *principios-operativos* del proceso. Aquellos justifican o hacen posible la existencia del proceso; los últimos, marcan el comportamiento del proceso” (p. 38).

En tal sentido, tenemos:

2.2.5.2.1 *Principio tutelar del trabajador*

“El principio de tutela procesal del trabajador tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan” (Romero, 2011, p. 39).

a) Gratuidad procesal para el trabajador

En el caso del proceso laboral, el principio de gratuidad en favor del trabajador tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios laborales. Sin la gratuidad, el trabajador, en muchos casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional, con lo cual se consagraría el atropello en beneficio del empleador.

b) Inversión de la carga de la prueba

En el derecho procesal, la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir, quien demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda. De lo contrario, se absolverá al demandado aunque nada hubiera alegado en su favor. En el derecho procesal del trabajo, esta regla no es absoluta, sino excepcional. Es el demandado el que tiene la carga de la prueba, que buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda. De no cumplir, el demandado, con esta obligación procesal, se le podrá condenar a satisfacer la pretensión del demandante.

Aquí se invierte la regla general que busca que sea el demandante el que pruebe los extremos de su demanda, para trasladar tal obligación al demandado. De ahí el nombre de inversión de la carga de la prueba.

c) In dubio pro operario

Esta es una expresión latina que significa que cuando el juzgador tenga dudas acerca de quién tiene la razón, las mismas deben resolverse en favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral.

Este principio puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, incluso la que tenga que ver con los hechos favorece al trabajador, tal como sucede en el derecho Laboral con el *indubio pro reo*.

En la legislación procesal laboral peruana solo está permitido resolver la duda en favor del trabajador cuando se origine en la interpretación de las normas, ya sean legales o convencionales. Así, la Constitución Política de 1979 ordenaba que en “la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador” (artículo 57°).

2.2.5.2.2 Principio de veracidad o primacía de la realidad

Romero (2011) explica:

En el desarrollo de un proceso, se mueven dos tipos de versiones respecto a los hechos que originan el conflicto. Una de esas versiones es la que las partes buscan mostrarle al juez a través de los medios probatorios, y que frecuentemente no se ajustan a la realidad. En muchos casos, ese alejamiento de la verdad es intencional. Pero no se puede negar la otra situación, que se da cuando en el proceso hay una coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar. En el primer caso, estamos ante lo que se denomina la “verdad formal”. En el segundo, ante la “verdad real”.

Una sentencia se sustenta en cualquiera de las dos versiones de los hechos, esto es, en la real o en la aparente. El ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la “verdad formal”. La sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal. Sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa.

En el proceso laboral, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar

frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real (Romero, 2011; p. 45).

Los principios operativos que contribuyen a la realización del principio de veracidad o primacía de la realidad, son los siguientes:

a) Dirección del proceso

Según este principio, el juez tiene la facultad de dirigir el proceso y puede ordenar las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos controvertidos o para la exactitud del fallo, sin que tenga que suplir a las partes en las obligaciones de probanza que les corresponde.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, que también es aplicable en el ámbito laboral dispone que los “magistrados, cualquiera sea su rango, especialidad o denominación ejercen la dirección de los procesos de su competencia” (artículo 5º). El mismo dispositivo concede autoridad, a los jueces, “sobre todos los intervinientes en los procesos judiciales” (Romero, 2011; p. 46).

b) Sencillez y oralidad

La finalidad del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado. Para el cumplimiento de tal propósito, la disciplina jurídica exige determinado formalismo. El proceso es esencialmente formalidad, pero el exceso de atención de la forma puede distorsionar los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio.

La jurisprudencia laboral, al declarar nulos e insubsistentes los actos procesales por el hecho de incurrir en informalidades intrascendentes, ha creado un estado de ánimo y actitud en los jueces de trabajo y sus auxiliares, que los lleva a dar prioridad al cumplimiento de las formalidades y a descuidar el fondo del proceso. Semejante comportamiento hace del proceso lo que Trueba Urbina denomina “la misa jurídica”, es decir, la prevalencia de las formas sobre el fondo. El derecho procesal del trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario, simple y sencillo.

La oralidad es un principio estrechamente ligado a la sencillez, porque lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos. Lo que se quiere es

que en el proceso laboral prevalezca la forma oral antes que la escrita. Solo así el juez puede obtener una impresión más cercana a los hechos y al conflicto mismo.

c) Inmediación

Por este principio, se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. De esa manera, podrá conocer la realidad de los hechos, se percatará del comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros.

Pero la inmediación busca también que las partes puedan apreciar la personalidad e idoneidad del magistrado que debe juzgar la causa encomendada.

El Código Procesal Civil ordena que las audiencias y la actuación de medios probatorios se realicen ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. Se exceptúan las actuaciones procesales por comisión (artículo V párrafo 1° del Título Preliminar).

d) Lealtad procesal

También este principio contribuye a hacer efectivo el principio de veracidad. Algunos tratadistas, al referirse al mismo, le denominan principio de probidad o buena fe. Consiste en el deber de decir la verdad en el proceso. Lo que se busca es evitar que se empleen actitudes que no conduzcan al cumplimiento de la finalidad de una adecuada administración de justicia.

El Decreto Supremo N° 03-80-TR, sobre el particular, facultaba a los jueces a rechazar los escritos sin fundamento legal que tiendan a dilatar el procedimiento o aquellos que sean agravantes para las partes, las autoridades judiciales y otros funcionarios judiciales (artículo 48°, inciso).

e) Doble instancia

Se denomina instancia a cada una de las etapas o niveles del proceso y que abarcan desde la interposición de la demanda hasta la sentencia. Es por eso que se suele hablar de sentencias de primera, segunda o tercera instancia, según el caso.

Couture, citado por Romero (2011), dice: “no debería buscarse ni tanta economía que la justicia sufra quebranto, ni tanta discusión que prolongue indefinidamente el día de la justicia”. Aquí puede estar el fundamento para la doble instancia dentro de la

pluralidad de la misma. La segunda instancia es un punto de equilibrio que constituye una garantía de mejor justicia y mayor seguridad en la aplicación de la Ley por los órganos judiciales.

La Constitución Peruana vigente establece como principio de la función jurisdiccional la pluralidad de la instancia (artículo 139°, inciso 6).

2.2.5.2.3 *Principio de celeridad procesal*

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del trabajo, la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo.

a) Economía procesal

El hecho de que consideremos la economía procesal como un principio operativo de la realización del principio de la celeridad, podría dar lugar a sostener que, por el contrario, la celeridad contribuye a la consecución de la economía procesal. Pero tal apreciación se desvanece si tenemos en cuenta que la economía procesal no solo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

b) Concentración

Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia. Así, por ejemplo, en la diligencia que antes se denominaba *comparendo* se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para sentenciar. Se trata, pues, de concentrar la realización de diferentes actos procesales en el menor tiempo posible.

Sobre este tema, el artículo V del Código Procesal Civil dispone que “el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran”.

c) Conciliación

Conciliación viene de la voz latina *conciliare*, que quiere decir componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Doctrinariamente, la conciliación tiene

su origen en el derecho internacional público, como una figura para la solución a los problemas entre Estados. La OIT considera que se trata de “una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”.

La conciliación libre y sincera contribuye a que el conflicto se solucione en forma satisfactoria para ambos litigantes, lo que no siempre consigue una sentencia. Esta última puede generar enconos y resentimientos en el perdedor, en cambio, en el caso de la conciliación, por ser producto del consenso entre las partes en litigio, muchas veces es causa de simpatías entre los mismos.

2.2.5.2.4 *Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497*

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se tiene:

Artículo I. Principios del proceso laboral. El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Artículo II. Ámbito de la justicia laboral. Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Artículo III. Fundamentos del proceso laboral. En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo IV. Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral. Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

2.2.5.2.5 *Principios procesales contemplados en el Código Procesal Civil*

Según Sagástegui (2003) y Cajas (2011), se tiene:

Artículo I. Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Toda persona tiene derecho a amparo jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

Artículo II. Principio de dirección e impulso del proceso. La dirección del proceso está a cargo del Juez, quien la ejerce de acuerdo a lo dispuesto en el código. El Juez debe impulsar el proceso, siendo responsable de cualquier demora ocasionada por su negligencia. Están exceptuados del impulso de oficio los casos expresamente señalados en este código.

Artículo III. Fines del proceso e integración de la norma procesal. El juez deberá saber que la finalidad del proceso es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, y que su finalidad es lograr la paz social con justicia. En caso de vacío o defecto en las disposiciones de este Código, se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondiente, en atención a las circunstancias del caso.

Artículo IV. Principios de iniciativa de parte y de conducta procesal. El proceso se desarrolla sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar. No requieren invocarlos el Ministerio Público, el procurador de oficio, ni quien defiende intereses difusos. Las partes, sus representantes, sus Abogados y, en general, todos los partícipes en el proceso, adecúan su conducta a los deberes de veracidad,

probidad, lealtad y buena fe. El Juez tiene el deber de impedir y sancionar cualquier conducta ilícita o dilatoria.

Artículo V. Principios de inmediación, concentración, economía y celeridad procesales. Las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. Se exceptúan las actuaciones procesales por comisión. El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran.

La actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica.

Artículo VI. Principio de socialización del proceso. El Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso.

Artículo VII. Juez y derecho. El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

Artículo VIII. Principio de gratuidad en el acceso a la justicia. El acceso al servicio de justicia es gratuito, sin perjuicio del pago de costos, costas y multas establecidas en este Código y disposiciones administrativas del Poder Judicial.

Artículo IX. Principios de vinculación y de formalidad. Las normas procesales contenidas en este Código son de carácter imperativo, salvo regulación permisiva en contrario. Las formalidades previstas en este Código son imperativas.

Sin embargo, el Juez adecuará su exigencia al logro de los fines del proceso. Cuando no se señale una formalidad específica para la realización de un acto procesal, éste se reputará válido cualquiera sea la empleada.

Artículo X. Principio de doble instancia. El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta.

2.2.5.2.6 *Fines del proceso laboral*

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Ley N° 29497, Artículo II)

Por lo expuesto, se deduce que el proceso laboral es la vía procedimental de la que se hace uso el Derecho para hacer frente a los problemas generados en el ámbito de las relaciones de trabajo y que, por deficiencias de la ley, no han podido ser resueltos por la vía civil.

2.2.6 *El proceso ordinario laboral*

2.2.6.1 Concepto

La Academia de la Magistratura del Perú y la SPDTSS (2010) explican que: En el marco de este proceso abreviado se unifican las audiencias y se realiza la denominada Audiencia Única, que comprende las audiencias de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Es decir, tiene por finalidad última la concentración de etapas a fin de garantizar una atención casi inmediata de las pretensiones sometidas al juez para su resolución.

El desarrollo de esta audiencia es sumamente sencillo: el juez proporciona en el acto de conciliación una copia de la contestación de la demanda y otorga un plazo razonable al demandante para permitir que la revise. Transcurrido dicho plazo, si no mediara la proposición de cuestiones probatorias por parte del demandante que requieran la evacuación de un informe pericial, el juez procederá a continuar con el resto de la audiencia, debiendo emitir sentencia verbalmente dentro de la hora siguiente a la culminación de dicho acto procesal.

Dentro de este esquema, en caso este funcionara de manera óptima, de acuerdo a lo fijado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desde que se interpone la demanda que contiene alguna pretensión relacionada a la libertad sindical hasta que el juez emite sentencia podría transcurrir un periodo aproximado de treinta (30) días hábiles.

Sin perjuicio de reconocer el esfuerzo legislativo, una condición especial para que este proceso abreviado se desarrolle dentro de estos reducidísimos márgenes temporales es justamente la dotación de elementos técnicos e informáticos por parte del Estado, lo cual incluye instalaciones físicas adecuadas, implementos tecnológicos idóneos; y, especialmente, la formación de conciencia por parte de los jueces y las partes.

Esto última resulta especialmente relevante, en la medida que si bien el proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo puede presentarse como una solución al problema de las dilaciones innecesarias ante supuestos que requieren tutela urgente, lo cierto es que la cultura judicial de todos los agentes involucrados tiende a la dilación, a las suspensiones y a los retrasos como *leit motif* (AMAG, 2010; p. 229).

La Ley N° 29497, en su artículo 48° suscribe:

“Una vez admitida la demanda en la vía abreviada, y verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda”.

En consecuencia, este es una medida que nos permite la simplificación del proceso judicial en materia laboral, y cuya principal característica es la de una audiencia única en donde las partes se permitirán la facultad de conciliar o de lo contrario, acudir a la confrontación de medios probatorios y defensa de sus posturas.

2.2.6.2 Las audiencias en el proceso

2.2.6.2.1 *Concepto*

A decir de la Real Academia Española (2001), se denomina audiencia al acto de oír las personas de alta jerarquía u otras autoridades, previa concesión, a quienes exponen, reclaman o solicitan algo.

Sesión durante la cual una jurisdicción toma conocimiento de las pretensiones de las partes, instruye el proceso, escucha los alegatos y emite su juicio. Por lo común, la audiencia es pública (Enciclopedia Jurídica, 2014).

En opinión de Machicado (2009): La audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda, a través de declaraciones audibles que se constituirán

en prueba para la resolución. La audiencia es pública y dirigida por el juez.

2.2.6.2.2 *Regulación*

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) regula en su Título II los Procesos Laborales, y en el Capítulo II lo referido al Proceso Ordinario Laboral, en donde menciona en su artículo 49° la audiencia única:

“Artículo 49.- Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

- 1) La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
- 2) Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella, se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.”

2.2.6.2.3 *Las audiencias en el proceso judicial en estudio*

1.- El demandante, señala haber ingresado a laborar para la demandada el día 08 de julio del 2005, siendo su vínculo vigente en su cargo de estimador/dibujante percibiendo como remuneración mensual la suma de S/.1,670.00 nuevos soles.

2.- Refiere que mediante proceso judicial N° 404-2014 tramitándose ante el primer juzgado Laboral de eta corte obteniendo sentencia favorable en primera instancia, siendo una de sus pretensiones amparadas, la jornada ordinaria de 8 horas diarias de lunes a viernes ya que antes de la emisión de la sentencia venía laborando de lunes a sábados siendo su horario de trabajo desde que el mes de noviembre del 2014 de 07:30-16:45

horas igual que los demás trabajadores de dicha entidad, sin embargo a raíz de la medida cautelar de fecha 28 de octubre del 2014, se le concede laborar al actor de lunes a viernes igual que el resto de sus compañeros que tienen la calidad de estables.

3.- Manifiesta que el día 13 de noviembre del 2014 se le notifica con el Memorandum N° GRH-JOPSCH-2014-568 mediante el cual le imponen un nuevo horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 -18:15 (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, refiriendo además que es el único que tiene dicho horario de trabajo, el mismo que no está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que la hostilidad se configura desde el 01 de diciembre del 2014, luego de haber ingresado a laborar en su horario habitual de 07:30 a.m. y del marcado correspondiente, el Jefe de Personal del Centro de Operaciones Sima Metal Mecánico Jorge Zavaleta Huamán le comunico que debe retirarse de su centro de trabajo y volver a las 09:30 a.m. por ser ese su horario de trabajo, sin haber justificar el porqué de dicha decisión, solicitando además el pago de una multa de 50 URP de conformidad al inciso a del artículo 35 del D.S N° 003-97-TR entre otros de los fundamentos que indica.

2.2.7 Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.7.1 Concepto

Dentro del marco normativo los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda (Coaguilla, s/f).

Alegatos: Dentro de un plazo de cinco (5) días de concluida la actuación de pruebas las partes pueden presentar alegatos. En este alegato las partes pueden proponer un proyecto de sentencia, que puede ser o no considerado por el Juez. (ARTICULO 69 LPT)

Sentencia: El Plazo para emitir la sentencia en el Proceso Ordinario Laboral es de quince días luego de la Audiencia Única o de concluida la actuación de pruebas. • El contenido de la sentencia laboral esta regulado en el artículo 48 de la LPT, siendo la

norma mas resaltante la contenida en el inciso 3 que consagra en nuestra legislación la facultad ultra petita del Juez Laboral y que ya ha sido materia de un amplio estudio en la primera parte del curso.

Apelación De Sentencia: El plazo para interponer la apelación de la sentencia en el Proceso Laboral Ordinario es de cinco días contados desde su notificación, a diferencia del proceso sumarísimo en el cual el plazo para interponer apelación de sentencia es de tres días

2.2.7.2 Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados en el proceso judicial en estudio son:

a) Cese de Actos de Hostilización del Empleador laboral y se disponga su reubicación a la oficina principal de la demandada (Expediente N°: 02940-2014-0-02501-JR-LA-06).

Señala que el horario impuesto al actor desde las 9:30 a.m. hasta las 18:15 p.m. horas se ha dejado sin efecto conforme al Memorandum N° GRH-JOP-SCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que debe de sustraerse de la materia y concluirse el proceso.

-

2.2.8 *Los sujetos del proceso*

Son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesoria.

2.2.8.1 El juez

Falcón, citado por Hinostroza (2004): “Juez es la persona investida por el Estado Jurisdicción para el cumplimiento de la misma. Es, a su vez, un magistrado” (p.16).

En sentido genérico, Juez, según Gallinal (s.f.), citado por Hinostroza (2004): Se comprende a todos los que por pública autoridad, administran justicia, cualquiera que sea la categoría de ellos.

Diccionario del Poder Judicial (2013), Juez: (Derecho Procesal) Persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado. Quien, en representación del Estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares. Persona que administra justicia.

Cabanellas (1998) hace de manifiesto que: “Es el que posee autoridad para instruir,

tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. Persona u organismo nombrado para resolver una duda o un conflicto.” (p. 207)

2.2.8.2 La parte procesal

Es parte procesal todo sujeto con relación jurídica procesal, hasta hace un tiempo se consideraba que únicamente era parte procesal el demandante y el demandado, pero la doctrina actual ha llegado a la conclusión de que la parte procesal es todo sujeto del proceso, aunque no sea ni demandante ni demandado (Poder Judicial, 2013).

En sentido estricto, las partes son el demandante y el demandado:

2.2.8.2.1 *Demandante*

Cabanellas (1998) manifiesta: “Demandante es quien demanda, pide, insta o solicita. El que entabla una acción judicial; el que pide algo en juicio; quien asume la iniciativa procesal. Cuyos sinónimos son actor, parte actora o demandador. (p. 108)

El demandante es la persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho; mientras que el demandado, es la persona contra quien se presenta la demanda, igualmente natural o jurídica (Poder Judicial, 2013).

El Diccionario Jurídico Mexicano (2006) define:

Es la persona jurídica que acude ante el juez para hacer valer sus pretensiones, para poner en movimiento la prestación jurisdiccional por medio del tribunal al que corresponde el conocimiento del asunto. En la mayoría de los supuestos, son particulares, personas físicas o colectivas, las que asumen el papel de demandante. (p.55)

2.2.8.2.2 *Demandado*

Cabanellas (2003) lo define como: “Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda. Se le denomina así mismo parte demandada o reo” (p. 108).

Diccionario Jurídico Mexicano (2006) manifiesta: “se le considera como tal a toda aquella persona que es llamada al proceso para asumir la posición contraria a las pretensiones del demandante, y a las cuales se puede oponer por medio de las excepciones y defensas” (p. 57).

2.2.8.2.3 *La defensa legal (abogado)*

La Real Academia Española de la Lengua (1993) define abogado en sentido genérico como “aquél que defiende causa o pleito suyo o ajeno, demandando o respondiendo, por escrito o de palabra”.

En el aspecto doctrinario, Palacio (1991) lo define de la siguiente manera: “Persona que, contando con el respectivo título profesional y habiendo cumplido los requisitos legales que la habilitan para hacerlo valer ante los tribunales, asiste jurídicamente a las partes durante el transcurso del proceso. De lo dicho se infiere que el abogado, a diferencia del procurador, desempeña su función junto a la parte, prestándole el auxilio técnico-jurídico que requiere el adecuado planteamiento de las cuestiones comprendidas en el proceso”.

2.3 Bases teóricas sustantivas

2.3.1 El trabajo

2.3.1.1 Concepto

Arévalo (2007) citando a García define al trabajo:

Como una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y contiene un valor del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad; así también se precisa como la actividad creadora y productiva del hombre es arrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual.

Según Neves (2007) el trabajo consiste:

En una acción consciente llevada a cabo por un sujeto de derecho dirigido a un fin, es decir, el sujeto al desplegar su actividad se propone lograr un objetivo, a cambio de obtenerse un provecho económico significativo o no; este provecho o beneficio económico al que se refiere va a consistir generalmente en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero puede tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente.

La Real Academia Española conceptúa al trabajo “como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, concepto coincidente con el de Cabanellas, que define al trabajo como un esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”.

En materia de jurisprudencia, el Tribunal Constitucional peruano, en su fundamento N° 18 de su sentencia del 12.08.2005, recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, lo define:

“...La aplicación del ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. Esto implica la acción del hombre con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc...”.

De lo expuesto, se infiere que el trabajo es una manifestación de la capacidad humana, física y/o intelectual para producir, libre y voluntariamente, bienes o servicios a cambio de una retribución económica, cuyo objetivo *básico es el lucro*.

2.3.2 El trabajador

a) Concepto semántico

En términos del Diccionario de la Real Academia Española (RAE), el término trabajo es todo "esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas", por lo que puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.

En conclusión, la persona que ejerce un trabajo es considerada el trabajador, ya que es la persona que realiza una actividad a cambio de un salario, con dedicación y esmero.

b) Concepto doctrinal

La Enciclopedia jurídica (2014) establece que el término trabajador es la acepción jurídico-laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente.

En el mismo sentido se ha dicho que trabajador es toda “persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación”.

Están comprendidos en este concepto, no solamente los obreros industriales, sino también todos los que trabajan en dichas condiciones (empleados de comercio, trabajadores rurales, periodistas, etcétera); por lo tanto, hablar de trabajador es emplear una denominación genérica susceptible de especificarse en obreros, empleados, técnicos, capataces, etcétera.

De lo expuesto, se deduce entonces que el trabajador es toda aquella persona natural que presta sus servicios en situación de subordinación, previo acuerdo contractual con un empleador, a cambio de un beneficio *económico o de una remuneración*.

2.3.2.1.1.1 El empleador

La definición de empleador en el Diccionario Jurídico de María Laura Valletta es, básicamente, el siguiente: “Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a uno o varios individuos, sujetos o personas, en forma de empleados u obreros y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral.” (p. 176)

Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. También es conocido como el patrón, cuya definición es: “persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración” (Enciclopedia Jurídica, 2014).

Las denominaciones empleador o patrón son las más acertadas. No obstante ello, se lo llama también patrono, pero es este un vocablo que tiene un sabor paternalista que no corresponde a la situación actual de las relaciones laborales, razón por la cual entendemos que no debe ser usado.

Además se lo llama empresario, pero dada la amplitud alcanzada actualmente por esta rama jurídica, resulta una denominación estrecha y, para comprenderlo, basta con citar el caso de la persona que contrata a un trabajador para las tareas domésticas de su casa, ya que, en dichas

relaciones, es evidente que no actúa como empresario, aunque sí como patrón o empleador. Por lo tanto, hay patrones que no son empresarios, y si bien todo empresario que ocupa a trabajadores dependientes es patrón, es necesario recordar a los empresarios que no son patrones, vale decir, aquellos que trabajan solos, sin el concurso de trabajador alguno, como muchos intermediarios (son los llamados empresarios individuales que, cuando realizan trabajos manuales sencillos y de valor económico relativamente bajo-zapateros, plomeros, se los denomina con más frecuencia trabajadores independientes).

Se puede acotar que empleador es aquella persona física, natural o jurídica, que requiere el servicio de un trabajador, para lo cual le brinda ocupación bajo un esquema de mandato o superioridad, a cambio le retribuirá económicamente mediante el pago de una remuneración.

2.3.2.1.1.2 Derecho del trabajo

La finalidad del derecho del trabajo, según Arévalo (2007), es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros.

Surgió a comienzos del siglo XX ante la constatación histórica de que la desigualdad económica entre trabajador y empleador conducía a un desbalance en el poder de negociación de ambas partes, inclinándose la balanza a favor del empleador, lo cual traía la imposición de condiciones precarias para el trabajador, colindantes con la explotación. Como respuesta a esa situación, el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y esta forma establecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica de las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficios del trabajador. No se debe perder de vista que la prestación en un contrato laboral entraña una importancia especial, en tanto el trabajador pone a disposición de su empleador una prestación personal y como contraprestación recibe una remuneración que se contribuye en medio para su subsistencia (González, 2011).

En tal sentido, nuestra Constitución Política consagra en el artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es en base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. A su vez en el artículo 2°, inciso 15 comprende tanto el derecho de acceder a un puesto de trabajo como el mantenimiento en él. El cual está en plena concordancia con el artículo 27° donde contiene un mandato expreso al legislador para que disponga una protección adecuada contra el despido arbitrario.

2.3.2.1.1.2.1 Principios del derecho del trabajo

Según Plá, citado por Haro (2010): “son preceptos que sustentan y tipifican este derecho, ideas fundamentales y organizadoras de la institución jurídico-laboral; es el verdadero fundamento

del ordenamiento jurídico del trabajo”. (p. 12)

“Los principios del Derecho, pues, cumplen una triple misión: informadora, ya que permiten que el legislador o las autoridades especializadas estén al tanto de las corrientes y movimientos relativos al derecho de trabajo; normativa, porque actúa de manera supletoria ante la ausencia o vacíos de la ley; e interpretadora, ya que faculta o permite a los jueces a realizar interpretaciones favorables al trabajador” (Haro, 2010)

Entre los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, establecidos por la doctrina laboral, se tiene:

a) **Irrenunciabilidad de derechos**

Este principio está reconocido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución de 1993. Este trata de evitar abusos de parte del lado más fuerte de la relación laboral –de quien depende económicamente la parte más débil- contra el trabajador, al salvaguardar los derechos de este, reconocidos por la Constitución y la ley.

La irrenunciabilidad en materia laboral equivale a decir que el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contraria al orden público, como lo es un mandato de orden constitucional. Desde el punto de vista legal, es aplicable lo establecido en el principio contenido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, que dice: “es nulo al acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”.

b) **Primacía de la realidad**

Este principio consiste en que debe primar la realidad de los hechos sobre lo consignado por escrito, es decir, debe primar aquello sobre la realidad formal. Entonces, lo válido no es lo que se conoce en un escrito o pacto cualquiera, sino en lo que se realiza en los hechos. Este principio es muy importante para la autoridad administrativa de trabajo, a efectos de resolver conflictos que se presentan en las inspecciones en los centros de trabajo.

c) **Principio protector**

Este principio encarna el carácter tuitivo de la sociedad con relación al trabajo, tratando siempre de defender a la parte más débil del contrato. Este, a su vez, abarca algunos subprincipios:

a. ***Indubio prooperario (la duda favorece al trabajador)***

Este principio, sustentado en la doctrina laboral y en el derecho comparado, se encuentra establecido en el artículo 26, numeral 3) de la Constitución de 1993, que dice: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: ...interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”.

Es decir, las autoridades, tanto administrativas como judiciales, deberán adoptar en caso de

dudas o conflictos de leyes, la que favorezca al trabajador. Es importante que los jueces o autoridades apliquen un justo raciocinio y un criterio objetivo en busca de la justicia laboral.

b. La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador

Este principio indica que cuando existan varias normas o reglas aplicables a un determinado caso laboral, las autoridades administrativas y judiciales deberán aplicar la que sea más favorable al trabajador. Este precepto es importante en la realidad peruana debido a la abundante legislación no sistematizada y dispersa actualmente en vigencia, por no existir un Código.

c. La condición más beneficiosa para el trabajador

Este principio permite cautelar las condiciones laborales más beneficiosas de los trabajadores, ante la aplicación de nuevas normas jurídicas que pretendan disminuir los beneficios laborales vigentes. Asimismo, cuando las autoridades tengan que decidir sobre los problemas laborales, tendrán que optar por las que considere mejores condiciones laborales para los trabajadores.

d. Principio de la buena fe

Consiste en que, tanto los trabajadores como los empleadores o sus representantes, deben cumplir fielmente sus obligaciones y ejercer libremente sus derechos con toda sana intención y buena fe, evitando por todos los medios ocasionarse daños morales o materiales.

e. Igualdad de oportunidades sin discriminación

Este principio estuvo considerado en la Constitución de 1979, en su artículo 42°, y fue recogido por la Constitución Política de 1993 en su artículo 26° numeral 1. Este lineamiento, contenido también en el Convenio 111 de la OIT, consiste en la prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

Se violará el principio de igualdad cuando no existan motivos razonables para que haya tratamientos desiguales. El trato especial se justificará y no atentará contra el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, si se otorga en mérito a características particulares del trabajador, tales como su capacidad, esfuerzo, entre otras.

2.3.2.1.2 El contrato de trabajo

2.3.2.1.2.1 Concepto

La expresión del contrato de trabajo ofrece, a su criterio, dos significaciones que son: el acuerdo y un conjunto de relaciones de carácter obligacional. El primero es un acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador, y éste, por su parte, se compromete a pagar una remuneración. Y, el segundo, el contrato de trabajo es un conjunto de relaciones obligacionales que se cumplen en el transcurso del tiempo. Se dice

así, que un trabajador tiene un contrato de trabajo con un empleador por que se encuentra ligado con él durante un tiempo determinado o indeterminado, en que le entregue su fuerza de trabajo (Rendón, 1986).

El contrato de trabajo puede ser entendido como el acto jurídico en virtud del cual una persona denominada trabajador enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objeto de que un tercero denominado empleador se beneficie de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de una remuneración (Ávalos, 2008).

Ávalos (2010), recogiendo lo dispuesto en la Casación N° 1698-2004-Puno, define al contrato de trabajo como “un contrato de realidad, tipificando por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. Asimismo, citando lo expuesto en la Casación N° 1739-2003-Puno expresa que el contrato de trabajo constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido”.

Haro (2010), de acuerdo con Cabanellas define: “El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional del otro”.

“El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados prestados a otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes” (Toyama, 2011).

Existe un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. Es decir, presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre empleador y trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficios de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. (González, 2011)

En consecuencia, *se define al contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades entre un empleador y un trabajador, por el cual el segundo se somete a una relación de subordinación hacia el primero para la prestación continua de servicios de tipo personal, quien a su vez deberá retribuir dicho esfuerzo en dinero o en especies.*

2.3.2.1.2.2 Elementos

Ávalos (2010) define como los elementos que configuran el contrato de trabajo, siendo los siguientes:

a) **Prestación personal**

Toyama (2011), citando a Sanguinetti, define a la prestación personal “como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”.

Respecto de ello, Ávalos (2010) expresa que:

En virtud del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, es decir, no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o menores calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo.

b) **Remuneración**

“La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita” (Toyama, 2011).

La remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus contraprestación, en dinero o en especie, cualesquiera, sea de su libre disposición.

Esta remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o, excepcionalmente en especie que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo (Ávalos, 2010).

Es un elemento esencial del contrato laboral, pues resulta inadmisibles una relación laboral sin que exista la misma, más aun si tenemos en cuenta que de acuerdo con el cuarto párrafo del artículo 23° de la Constitución Política, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

La remuneración según Ávalos (2008) presenta como características fundamentales las siguientes:

- **Naturaleza alimentaria:** se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras

actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe.

- **Carácter dinerario:** implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues este le permite al trabajador y a su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades.
- **Independencia del riesgo de la empresa:** significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues, el patrono es el único responsable de la explotación del negocio.

Remuneración Mínima Vital. Es el monto remunerativo que debe percibir un trabajador no calificado sujeto al régimen de la actividad privada, que labore por lo menos 4 horas diarias en promedio. De acuerdo a la norma constitucional de 1993, en su artículo 24°, la remuneraciones mínimas se regulan por el Estado, con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, y se regula mediante Decretos Supremos y/o Decretos de Urgencia (Haro, 2010).

c) Subordinación

Es el elemento esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su ausencia origina que no se configure el mismo; la subordinación está relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre (Ávalos, 2010).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9° prescribe que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

2.3.2.1.2.3 Formas de contratación laboral

El contenido más amplio y frondoso de la precitada normatividad laboral está destinado a las clases de contratos de trabajo, los cuales se encuentran clasificados en tres rubros:

2.3.2.1.2.3.1 *Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido*

Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya

en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pago para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. La normatividad laboral peruana considera a este tipo de contrato como “la regla de la contratación laboral”, bajo la presunción que de presentarse los tres elementos esenciales de la contratación laboral la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación se presume, salvo prueba en contrario, que se está ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.

2.3.2.1.2.3.2 *Los contratos de trabajo sujetos a modalidad*

Denominados así por el marco legal laboral peruano, son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, la legislación laboral materia de comentario reconoce nueve modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad que a continuación se menciona:

- Contrato por inicio o incremento de actividad
- Contrato por necesidad de mercado
- Contrato por reconversión empresarial
- Contrato ocasional
- Contrato de suplencia
- Contrato de emergencia
- Contrato por obra determinada o servicio específico
- Contrato intermitente
- Contrato de temporada

A lo que habría que agregar una figura abierta que permite a las partes configurar un acuerdo contractual fuera de las nueve modalidades básicas precitadas y los denominados contratos de exportación no tradicional y contratos en zonas francas.

Los trabajadores inmersos en los contratos sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tienen los trabajadores sujetos al contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido e incluso adquieren estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato una vez superado el período de prueba a tal punto que si vencido este se resolviera el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad están concebidos en la normatividad laboral materia de análisis como la excepción de la contratación laboral puesto que tal como lo

señalamos la regla o el contrato de trabajo tipo es el contrato indefinido o indeterminado.

2.3.2.1.2.3.3 *Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial*

Es para los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio menor de 4 horas diarias, debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, en el caso de los trabajadores sometidos a esta clase de contratación carecen fundamentalmente del derecho al pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario.

En el caso en estudio, al no existir ningún contrato por escrito entre las partes, se presume que existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido, pues según la normatividad laboral peruana, esa es la “regla general de la contratación laboral”.

2.3.2.1.2.4 **Extinción del contrato de trabajo**

2.3.2.1.2.4.1 *Concepto*

La extinción del trabajo es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral, cesando definitivamente todos los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador. La extinción se realiza a solicitud del trabajador, por decisión de la empresa o por causas no imputables a ellos (Haro, 2010).

Por extinción del contrato de trabajo entendemos a la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de la obligación de ambas (Haro, 2012).

2.3.2.1.2.4.2 *Causas de extinción*

Arévalo (2007) citando el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 728:

Artículo 16. Son causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrado bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La validez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. (p.78)

Toyama y Vinatea (2010), definen de la siguiente manera: de acuerdo a la voluntad del trabajador, a la desaparición o incapacidad de las partes, o a hechos externos.

En primer lugar, las causas que dependan de la voluntad de las partes. Si obedece a la voluntad del trabajador, hay dos posibilidades:

a. Que el trabajador renuncie.

b. Cuando se dé por despido (por despido indirecto).

Ahora, si la causa se origina en una acción por parte del empleador: ante una falta del trabajador, el empleador puede despedirlo por falta grave o por causa objetiva; además, procede el denominado despido arbitrario. En este caso, es posible ubicar los supuestos de disolución y liquidación voluntaria de la empresa.

En segundo lugar, otra forma de extinción del contrato de trabajo se debe a la desaparición o incapacidad de las partes, que comprende:

- a. La muerte.
- b. Incapacidad del trabajador o del empleador.
- c. Cuando el trabajador llegue a la edad de la jubilación.

Finalmente, otra forma de extinción del contrato puede derivar de hechos externos:

- a. La inhabilitación judicial o administrativa del trabajador o del empleador.
- b. Cese colectivo con suscripción del convenio de liquidación en los procedimientos concursales. (Artículo 16 del D.S. N° 003-97-TR).

c. Actos de hostilidad

Los actos de hostilidad son equiparables, los mismos son: - La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; - La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; - El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; - La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; - El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; - Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; - Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. El trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

2.3. Marco conceptual

Calidad. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la

demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente. El expediente judicial es un instrumento público. Como se dijo también al referir a la terminología, el concepto de expediente se corresponde con la tercera acepción del vocablo proceso. Se lo puede definir como el legajo de actuaciones o piezas escritas que registran los actos procesales realizados en un juicio, ordenadas cronológicamente y foliadas en forma de libro, provistas de una carátula destinada a su individualización. En definitiva, como expresa Rosemberg, el expediente es un legajo de papeles, pero sujeto a normas para su formación y conservación. (Poder Judicial, 2013).

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia. Denominada también precedente judicial, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores,

mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo. (Poder Judicial, 2018).

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación. (Diccionario de la Real Academia Española).

Normatividad. (Normatividad. Cualidad de normativo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Variable. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse.

III. HIPÓTESIS:

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador , según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00472-2015-0-2501-JR-FC-03, del Distrito Judicial del Santa; Chimbote 2017; son alta y muy alta.

IV.METODOLOGÍA

4.1 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.

4.2 Población y muestra

4.2.1 Población:

Los procesos judiciales que cumplen con los requisitos de selección del expediente perteneciente al Distrito Judicial del Santa.

4.2.2 Muestra:

La muestra en el presente informe es el Expediente N° : 02940-2014-0-2501-JR-LA-06 perteneciente al Primer Juzgado de Paz Letrado, 2022.

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

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

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

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, son 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 son 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 son: 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 operacionalización de la variable se encuentra en el anexo 2.

4.4 Técnicas e instrumentos 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.

4.5 Plan de análisis:

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

4.5.1. De la recolección de datos

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

4.5.2. Del plan de análisis de datos

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

4.5.2.2. 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.

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual

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

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

4.6 Matriz de consistencia:

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

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

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

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

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

Título de la investigación

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR ; EXPEDIENTE N° 00472-2015-0-2501-JR-FC-03; DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2022

G/E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador , según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00472-2015-0-2501-JR-FC-03; Distrito Judicial del Santa - Chimbote . 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador , según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00472-2015-0-2501-JR-FC-03; Distrito Judicial del Santa - Chimbote . 2022	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador , en el Expediente N° : 02940-2014-0-2501-JR-LA-06 Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2022, son de rango muy alta, respectivamente.
ESPECIFICO	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>De la primera sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	<i>De la primera sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la primera sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la

y la descripción de la decisión?	correlación y la descripción de la decisión	descripción de la decisión, es de rango muy alta.
<i>De la segunda sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	<i>De la segunda sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la segunda sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil..	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, , es de rango muy alta

4.7 Principios éticos:

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que son protagonistas en el proceso judicial.

	<p>proceso de sentenciar.</p> <p><u>I.- PARTE EXPOSITIVA:</u> <u>Pretensión</u> El demandante “A”, interpone demanda contra “A”. - SIMA PERU S.A. sobre ACTOS DE HOSTILIZACION DEL EMPLEADOR, SE APLIQUE MULTA a la demandada y el pago de costos del proceso.</p> <p><u>Fundamentos de la pretensión:</u> 1.- El demandante, señala haber ingresado a laborar para la demandada el día 08 de julio del 2005, siendo su vínculo vigente en su cargo de estimador/dibujante percibiendo como remuneración mensual la suma de S/.1,670.00 nuevos soles. 2.- Refiere que mediante proceso judicial N° 404-2014 tramitándose ante el primer juzgado Laboral de eta corte obteniendo sentencia favorable en primera instancia, siendo una de sus pretensiones amparadas, la jornada ordinaria de 8 horas diarias de lunes a viernes ya que antes de la emisión de la sentencia venía laborando de lunes a sábados siendo su horario de trabajo desde que el mes de noviembre del 2014 de 07:30-16:45 horas igual que los demás trabajadores de dicha entidad, sin embargo a raíz de la medida cautelar de fecha 28 de octubre del 2014, se le concede laborar al actor de lunes a viernes igual que el resto de sus compañeros que tienen la calidad de estables.</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>											
<p>Postura de las partes</p>		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>			<p>X</p>								

3.- Manifiesta que el día 13 de noviembre del 2014 se le notifica con el Memorandum N° GRH-JOPSCH-2014-568 mediante el cual le imponen un nuevo horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 -18:15 (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, refiriendo además que es el único que tiene dicho horario de trabajo, el mismo que no está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que la hostilidad se configura desde el 01 de diciembre del 2014, luego de haber ingresado a laborar en su horario habitual de 07:30 a.m. y del marcado correspondiente, el Jefe de Personal del Centro de Operaciones Sima Metal Mecánico Jorge Zavaleta Huamán le comunico que debe retirarse de su centro de trabajo y volver a las 09:30 a.m. por ser ese su horario de trabajo, sin haber justificar el porqué de dicha decisión, solicitando además el pago de una multa de 50 URP de conformidad al inciso a del artículo 35 del D.S N° 003-97-TR entre otros de los fundamentos que indica.

Admisión de la demanda.

Mediante resolución número uno, obrante a folios 18/19 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral. Notificada la demandada "A" SIMA PERU S.A según constancia de notificación de folios 22.

Contestación de demanda:

1.- Señala que el horario impuesto al actor desde las 9:30 a.m. hasta las 18:15 p.m. horas se ha dejado sin efecto conforme al Memorandum N° GRH-JOP-SCH-2015-

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que debe de sustraerse de la materia y concluirse el proceso.</p> <p>Audiencia de Conciliación: Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 66/67, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones y se cita a la audiencia de Juzgamiento en la fecha y hora señalada.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: La misma se llevó a cabo el día cinco de junio del año en curso, con la presencia del demandante, su abogado defensor y con la presencia de la parte demandada acompañada de sus abogados defensores. Las partes exponen sus alegatos de apertura de las mismas, se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión y actuación de los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias y los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley Nro. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa. Chimbote. 2022

LECTURA: En el Cuadro N° 1, podemos evidenciar que la Parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia es de alta calidad, resultado que derivó del análisis de sus componentes, como la Introducción y la Postura de las partes, cuyos resultados fueron de alto y mediano rango, respectivamente.

MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El proceso judicial.

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil⁽¹⁾, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

SEGUNDO: Carga de la Prueba

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

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 realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez.*) **Si cumple.**

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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado.*) **No cumple/**

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

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

X

⁽¹⁾ Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

	<p>TERCERO: 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 prevalencia²; por ello, corresponde analizar las alegaciones orales del actor durante el juzgamiento, en donde esencialmente ha sostenido que el acto de hostilización radica en que se le notifica con el Memorandum N° GRH-JOPSCH-2014-568 mediante el cual le imponen un nuevo horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 a.m. - 18:15 p.m. (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, refiriendo además que es el único que tiene dicho horario de trabajo, el mismo que no está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que la hostilidad se configura desde el 01 de diciembre del 2014, luego de haber ingresado a laborar en su horario habitual de 07:30</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>). Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>). No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>								10		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--

²AVALOS JARA, Oxal, “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo” Jurista Editores, Lima 2011, p. 233.

<p>a.m. y del marcado correspondiente, el Jefe de Personal del Centro de Operaciones Sima Metal Mecánico Jorge Zavaleta Huamán le comunico que debe retirarse de su centro de trabajo y volver a las 09:30 a.m. por ser ese su horario de trabajo.</p> <p><u>CUARTO: Actos de Hostilidad</u> 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 los actos de discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, lo cual abarca además a cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, según lo dispone el Convenio OIT 111(literal b del artículo 1°)³, siendo que esto último nos permite ya desestimar o rechazar el argumento de la demandada de que no existiría discriminación al no haberse señalado ninguno de los motivos de discriminación señalados literalmente en el párrafo f) del artículo 30° de la LPCL, en tal sentido, y habiendo el actor señalado que viene siendo objeto de hostilización respecto al horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 -18:15 (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014 conforme al Memorandum GRH-JOPSCH-14-568 de fecha 12 de Noviembre del 2014, 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</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³ Recomendación: R111, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación

<p>demandada según se verifica de la solicitud de fecha 02 de diciembre del 2014, de folios 8/10, sin embargo la demanda ha indicado que dicho horario ha quedado sin efecto mediante el Memorandum N° GRH-JOP-SCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que la demandada ha enmendado su conducta la misma que fue posterior a la fecha de interposición la presente demanda, la cual se interpone 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.</p> <p><u>QUINTO: Derecho al Trabajo.</u> La jurisprudencia de la Corte ha sido uniforme y reiterada, en el sentido de señalar que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, como lo establece el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, lo cual se traduce, entre otros aspectos, en la verificación por la vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los empleadores públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.</p> <p><u>SEXTO: Derecho a la Igualdad</u> Para este juzgado, el derecho a la igualdad de las personas ante la ley y a obtener de las autoridades el mismo trato, se halla en íntima relación con la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prescripción constitucional que destaca que el trabajo, objeto de esa especial protección, exige como algo esencial, que las condiciones dignas y justas en las relaciones laborales que se desenvuelvan en el sector público o en el régimen privado, deben respetar los derechos básicos e irrenunciables de ambas partes de la vinculación laboral.</p> <p><u>SÉPTIMO: Valoración de Medios Probatorios.</u> De lo expuesto por el actor se indica que la fecha de su ingreso es 08 de julio del 2005 y de los medios probatorios de los autos, se desprende que el actor mediante resolución número uno en el proceso judicial N° 404-2014 tramitado ante el Primer Juzgado Laboral de Chimbote se le concede medida cautelar genérica ordenándose que la demandada considere la jornada de trabajo al actor de lunes a viernes de ocho horas diarias (ver a folios 03/06), a folios 07 obra el Memorandum GRH-JOPSCH-14-568 de fecha 12 de Noviembre del 2014 en el que se le impone un horario de trabajo al actor de Ingreso de 9:30 am y de Salida 18:15 pm con Refrigerio 45 minutos en los horarios establecidos, hecho que ameritado por parte del actor una solicitud a la demanda de cese de acto de hostilidad el mismo que obra a folios 08/10, por otro lado la parte demandada en la audiencia de juzgamiento afirma que el actor tuvo dicho horario sin embargo se ha dejo sin efecto el mismo mediante el Memorandum GRH-JOPSCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conformidad con lo dispuesto por el numeral 23.5 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, los hechos explicitados constituyen claros indicios que nos permiten presumir que en efecto la demandada ha realizado actos de hostilizando al demandante al haberle impuesto un horario de trabajo 9:30 a.m. y de Salida 18:15 p.m. con refrigerio de 45 minutos en los horarios establecidos diferente al de los demás trabajadores, como se colige del medio probatorio consistente en Jornada de Trabajo y Horario del Personal de la Corporación Sima obrante a folios 57, quedando en evidencia que las razones para tal diferenciación serían el proceso judiciales acreditados en autos, favorables al demandante; por lo que la conducta cierta y concreta de la demandada de haberle impuesto dicho horario al actor, no es más que la configuración del hecho hostilizadorio⁴; a pesar que le haya cambiado el horario de trabajo sin embargo la conducta de hostilización hacia al actor ya se habría dado, esto es desde el 01 de diciembre del 2014 hasta el 10 de febrero del 2015, sin que se pueda concluir lo contrario, ya que sería admitir que una empresa podría cambiar el horario de trabajo a su libre albedrío sin tener en cuenta el Reglamento del Trabajo o Convenio alguno, a fin de hostigar a sus trabajadores.</p> <p><u>OCTAVO:</u> En este contexto, la hostilización como acto discriminatorio respecto al horario de trabajo del demandante está plenamente configurada y acreditada en autos afectando al derecho a la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁴ EXP_1059-98-H-S. Hostilización: presupuesto del hecho: *“El hecho hostilizadorio para que pueda ampararse debe tener existencia concreta, cierta, y no una posibilidad de afectación futura”*.

<p>igualdad y no discriminación en el trabajo que le asiste a la demandante. Al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado que: “...la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales no generen una diferenciación no razonable y por ende arbitraria”⁵; en consecuencia por las consideraciones antes expresadas es procedente ordenar a la emplazada que no vuelva a reiterar conducta de hostilización en agravio del demandante, bajo apercibimiento de aplicarse la multa de 10 URP en caso de incumplimiento.</p> <p><u>NOVENO:</u> Con relación a la multa que se peticiona.</p> <p>La parte demandante solicita que se le imponga a la demandada una multa de 50 URP de conformidad con el inciso a) del artículo 35 del D.S.N° 003-97-TR, sin embargo de lo actuado se advierte que la demandada mediante el Memorandum GRH-JOPSCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, ha cesado la hostilidad demandada por el actor, al disponer que el actor labore en su anterior horario de trabajo, evidenciándose el cese de hostilidad, por lo que es criterio de éste despacho no corresponde aplicar la multa que peticiona el actor, sin embargo corresponde decretar el apercibimiento en caso de continuar con el hostigamiento demandado.</p> <p><u>DÉCIMO:</u> Los Costos Procesales.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>En cuanto a los costos del proceso, 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 del Distrito Judicial, según lo dispone el artículo 411° del Código Procesal Civil, habiendo sido demandado también los costos por el demandante, dentro del contexto de la conducta de la demandada, de haber propiciado con su conducta una discriminación respecto al horario de trabajo del actor, habiendo dado lugar que éste recurra al patrocinio de un abogado, peticionando ante el órgano judicial el cese de hostilidad, ello en defensa de su derecho laboral como es su horario de trabajo, al no haber rectificado su actuar dentro de los seis días concedidos por el actor en la carta de fecha 02 de diciembre del 2014 que obra de fojas 08/10, por lo que corresponde que este juzgado señale costos del proceso, teniendo en cuenta el despliegue profesional del letrado patrocinante del trabajador, quien ha elaborado la demanda, su participación en la audiencia de juzgamiento y teniendo en cuenta que el proceso puede ir a Segunda Instancia, por lo que se fija prudencialmente como costos del proceso la suma de S/.1,200.00 nuevos soles, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, sin costas por no estar acreditado gasto judicial alguno.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁵ Expediente N° 008-2005-PI/TC (fundamente 23)

FUENTE: Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa. Chimbote. 2022

LECTURA: En el Cuadro N° 2 podemos evidenciar que la parte considerativa de la sentencia fue de mediana calidad, resultado obtenido de la motivación de los hechos consignados en la sentencia, la cual fue de rango mediano; y la motivación del derecho que resultó de rango bajo.

CUADRO 3: CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y DE LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN, EN EL EXPEDIENTE N° 02940-0-02501-JR-LA-06, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. CHIMBOTE. 2022.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><u>I.- PARTE RESOLUTIVA:</u></p> <p>Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación el Juez del SEXTO JUZGADO DE TRABAJO de la Corte Superior de Justicia del Santa RESUELVE: DECLARAR FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por “A” contra “B” sobre CESE DE HOSTILIDAD; en consecuencia NOTIFIQUESE a la demandada, para que NO VUELVA A REPETIR SU CONDUCTA HOSTIL HACIA EL DEMANDANTE, bajo apercibimiento de imponerse una multa de</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El</p>			X					7		

	<p>IEZ URP en caso de incumplimiento, no aplicándose por ahora multa que peticiona el actor; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/.1,200.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos conforme a ley.</p>	<p><i>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>Descripción de la decisión</p>		<p>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. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>			<p>X</p>								

Lectura: En el Cuadro N° 3, la parte Resolutiva de la sentencia de Primera Instancia, resultó de rango alto, a pesar que el principio de congruencia resultó ser de rango bajo y la descripción de la decisión de rango alto.

CUADRO 4: CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA INTRODUCCIÓN Y DE LA POSTURA DE LAS PARTES, EN EL EXPEDIENTE N° 02940-0-02501-JR-LA-06, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. CHIMBOTE. 2022.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>MATERIA : ACTOS DE HOSTILIZACION DEL EMPLEADOR</p> <p>DEMANDADO : “A”</p> <p>DEMANDANTE : “B”</p> <p>JUEZ</p> <p style="text-align: center;">: “C”</p> <p>RESOLUCION NÚMERO: CINCO.</p> <p>Chimbote, diecisiete de mayo Del dos mil dieciséis.-</p> <p>ASUNTO:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>				X						

	<p>Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 12 de junio el 2015 que declara FUNDADA en parte la demanda interpuesta por “A” contra “B”., sobre cese de hostilidad; ordenándose a la demandada no vuelva a reiterar su conducta hostil al demandante, bajo apercibimiento de imponerse una multa de diez URP en caso de incumplimiento; además se ordena reconocer a favor del demandante como costos del proceso el importe de S11,200.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											9
<p>Postura de las partes</p>		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (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/<i>o la consulta</i>. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. 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/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X							

FUENTE: Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa. Chimbote. 2022

LECTURA: El Cuadro N° 4, revela que la parte expositiva de la Sentencia de Segunda Instancia es de alta calidad, pues se evidencian los parámetros requeridos, tanto en la introducción, donde se encontraron cuatro de los parámetros previstos, obteniendo un rango alto; así como en la postura de las partes donde se logró identificar todos los parámetros requeridos, con un rango muy alto.

CUADRO 5: CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS Y LA MOTIVACIÓN DEL DERECHO, EN EL EXPEDIENTE N° 02940-0-02501-JR-LA-06, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. CHIMBOTE. 2022.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>FUNDAMENTOS DE LA APELACION: La demandada como fundamento de su expresión de agravio, señala: a) Que, el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú, impone a los jueces la obligación de dictar una resolución fundada en derecho que no puede ser cumplida con la mera emisión de una declarativa de voluntad en sentido u otro; sino que tiene el deber de motivación, es decir la resolución debe estar precedida de argumentación que la fundamente; b) Que, se ha afectado el debido proceso, al haber condenado a su representada, al pago de los costos procesales, a pesar que la Ley N° 29497 y el artículo 411 del Código Procesal Civil, son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora; y en el presente caso no existe parte vencedora, por haberse producido la sustracción del objeto de la demanda; c) Que, en el supuesto hipotético de corresponderle el pago de costos, estos se regulan por la eficacia que tuviere el patrocinio, en relación a su complejidad, tiempo procesal transcurrido y la actividad procesal que haya efectuado el abogado patrocinante; por lo que no amerita el pago de SI. 1,200.00 nuevos soles, asimismo debió</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las</p>				X						

<p>tenerse en cuenta la tabla de honorarios mínimos referenciales aprobada por el Colegio de Abogados de Lima, que en este caso es el 10% de una UIT; entre otros argumentos que expone en el escrito de su propósito.</p> <p>1. 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, conforme señala el artículo 364 del Código Procesal Civil.</p> <p>2. De conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, que -recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme el principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.</p>	<p>máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)</i>. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>												
<p>3. Que, la demandada como primer fundamento de su apelación, solicita la nulidad de la sentencia, por falta de motivación ya que, la venida en grado no se encuentra suficientemente motivado con la mención expresa de los elementos tácticos y jurídicos que sustentan las decisiones. Al respecto debe tenerse en cuenta, que si bien es cierto la falta de motivación es una violación de las garantías del debido proceso previsto en el artículo 139°, inciso 5 de la Constitución Política del Estado y ello concuerda con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, también lo es, que la nulidad se rige por principio de legalidad y la trascendencia, pues sólo puede</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La</i></p>						X						18

Motivación del derecho	<p>declararse cuando se trate de nulidad insalvables y que no pueden subsanarse en esta instancia Superior, razón por la cual, previo al pronunciamiento sobre el fondo del asunto debe hacerse un reexamen del trámite del proceso y de manera especial con respecto a la falta de motivación.</p> <p>4. El Actor demanda cese de actos de hostilización por haber cambiado su horario de trabajo mediante MEMORANDUM GHR-JOPSCH-20143568, es decir, se vuelva a su horario habitual de ingreso a las 07:30 a.m. y de salida 16:45 p.m.; asimismo solicita se aplique la multa correspondiente y el pago de costos del proceso.</p> <p>contrastando el trámite procesal y de manera especial, las actuaciones procesales desarrolladas en la audiencia de conciliación y de juzgamiento, las mismas se ha llevado a cabo dentro del trámite normal del proceso, habiéndose fijado adecuadamente las pretensiones materia de juicio, admitiendo y actuando los medios de prueba ofrecidas por las partes, recibiendo los alegatos de apertura y de cierre y al momento de estructurar la sentencia se ha expuesto los argumentos de hecho y de derecho según sus criterios esbozados en los considerando que contiene la apelada, valorando los medios de prueba que corresponda; que el hecho que la demandada no comparta los criterios y las conclusiones establecidos por el juez del proceso, no significa de modo alguno, que la sentencia incurra en falta de motivación o violación del debido proceso, máxime si en su escrito de apelación no precisa de modo alguno, el tipo de motivación en que se ha incurrido y que los mismos sean fundamentales y trascendentales para la solución de la presente controversia; razones por las cuales, estas articulaciones sólo son argumentos de defensa que no tienen ningún amparo legal.</p>	<p><i>motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Que, del artículo 30 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: “a) 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 un lugar distinto de aquel en el que preste habitual servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole modificado por la Ley 29973; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador...”.</p> <p>Que, asimismo, la Casación N° 890-2004 Callao señala: “El artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala taxativamente los actos de hostilidad equiparables al despido entendidos como actos que son de tal magnitud que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral; en este sentido, cualquier acto no previsto en el mencionado artículo se considera como incumplimiento de obligaciones laborales que no facultan al trabajador a dar por terminada la relación laboral”.</p> <p>8. Que, conforme a los fundamentos de su demanda corresponde al Colegiado dilucidar la presente litis, debiendo verificar si los hechos alegado por el demandante se encuentran dentro de los supuestos que se establecen para configurar actos de hostilidad, tal como lo prescribe la norma invocada en el considerando supra.</p> <p>9. Que, en tal contexto, se tiene que el actor ingresó a laborar para la demandada hace casi 10 años; alegando que mediante</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>proceso judicial N° 404-2014, tramitado por ante el Primer Juzgado de esta sede judicial, obtuvo sentencia favorable, donde se concedió la jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes; siendo su horario de trabajo antes de la referida sentencia de 7:30 a.m. hasta las 16:15 p.m. al igual que los demás trabajadores; asimismo señala que mediante resolución número uno del cuaderno cautelar del referido expediente, se le concede medida cautelar, donde se ordena a la demandada para que labore de lunes a viernes, al igual que sus demás compañeros de trabajo; es así que con fecha 13 de noviembre del 2014 se le notifica el MEMORANDUM N° GHR-JOPSCH-2014-568, mediante el cual se impone un nuevo horario de trabajo desde las 9:30 hasta las 18:15 horas, el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, indicando que es el único que cuenta con dicho horario de trabajo.</p> <p>10. Que, antes de resolver el fondo del asunto resulta pertinente hacer mención a lo señalado por Carlos Blancas Bustamante en su obra “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, Edit. Jurista .Editores EIRL, pág. 704., en el que señala: "Como nuestra ley adopta el sistema enumerativo para definir los actos de hostilidad del empleador, es necesario que aquel o aquellos que invoca el trabajador como fundamento de su decisión extintiva, se encuentren tipificados, es decir que los hechos constitutivos de la conducta del empleador se encuadren en alguno de los supuestos descritos por la ley”: asimismo, para el presente caso es preciso acotar que “El Jus Variandi es el poder que corresponde al empleador para disponer variaciones, dentro de ciertos límites, a la forma y modalidades de la prestación de servicios del trabajador”.</p> <p>11. Que, en tal sentido de autos se aprecia que la parte demandada sostiene que para el caso de autos existe la sustracción de la materia sin declaración sobre el fondo, esto</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>debido a que, si bien es cierto que en un inicio al actor se le cambió de horario de trabajo en mérito a sus facultades; también es cierto que a través del MEMORANDUM GHR-JOPSCH-2015-040 de folios 58; se le reasignó a su horario habitual por lo que requiere se aplique la figura antes señalada; ante ello, visto los actuados se evidencia que al actor se le cambia de horario mediante el MEMORANDUM GHR-JOPSCH-2014-568 obrante a folios 07, de donde la demandada señala que en mérito al cumplimiento a lo dispuesto por el Primer Juzgado Laboral el cual emite la resolución número tres (concede medida cautelar a favor del actor, ver folios 03/06), asigna a favor del actor el trabajo de 8 horas diarias; asimismo asigna el horario, materia de debate, con inicio a las 9:30 a.m. hasta las 18:15 p.m.</p> <p>12. De lo señalado se tiene que, mediante la medida cautelar concedida al actor mediante resolución número tres recaído en el expediente N° 404-2014 del Primer Juzgado Laboral, ordena a la demandada que el actor labore 8 horas diarias, mas no señala que se le deba modificar su horario habitual de trabajo; asimismo con la emisión del MEMORANDUM GHR-JOPSCH-2014- 568, el cual modifica el horario de trabajo, éste no justifica dicha decisión por cuanto sólo señala que debido a las necesidades estrictamente operativas de apoyo a la producción conviene en variar el horario de trabajo del actor; sin embargo la demandada ante tal hecho, no acredita documentalmente que exista una mayor producción a lo que habitualmente realizan; es decir si existiera tal posibilidad; lo ideal sería que el actor haya realizado su jornada laboral en Sobretiempo, mas no variarla; máxime si no existe casos similares de otros trabajadores que trabajen en el horario del actor, por lo cual se acredita la hostilidad al actor por haberlo cambiando de horario sin justificación alguna.</p> <p>13. A fin de determinar si existió sustracción de la materia o no; se tiene que, la demandada señala que por MEMORANDUM</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>GHR-JOPSCH-2015-040, se le reasignó a su horario habitual; sin embargo visto el expediente, el aludido documento fue notificado al actor en febrero del 2015 fecha posterior a la interposición de la presente demanda, ingresada por mesa de partes de esta sede judicial el 19 de diciembre del 2014 (ver folios 12); ello quiere decir que la demandada sólo atinó a regresar al actor a su horario habitual por presión de la demanda interpuesta; más aún si se tiene en cuenta, que en la audiencia de conciliación de fecha 18 de marzo del 2015, no arribaron a la conciliación y por tanto, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento en la que se llevó a cabo el debate procesal de las pretensiones materia de juicio; por lo que queda acreditado la temeridad con la que ha obrado la demandada, toda vez que por la instauración de los presentes actuados se vio obligada a reponer las cosas a su estado habitual; por lo que no existe la figura señalada por la demandada sobre la sustracción del objeto de la pretensión, argumentos que no resulta atendible.</p> <p>14. Con respecto a los costos procesales; la demandada señala que al haberse sustraído el objeto materia de litis; por ende no existe parte vencedora, así como también señala que en el hipotético caso se ampare la demanda, los costos deben ser tomados de acuerdo a lo señalado por la tabla aprobado por el Colegio de Abogados de Lima, el cual debe ser el 10% de una UIT, es decir los costos debería ser en la suma de SI 385.00 nuevos soles.</p> <p>Que, a fin de proceder a fijar los costos procesales, el juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) la duración del proceso (inicia el 19/12/2014), 2) instancias jurisdiccionales (doble instancia), 3) complejidad de la materia litigiosa, y 4) la labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que, en atención a ello el Juzgador en el presente caso ha determinado como costos del proceso en la suma</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de SI 1,200.00 nuevos soles, más el 5% destinado para el Colegio de Abogados del Santa, al haber un pronunciamiento estimatorio, conforme se ha detallado precedentemente.</p> <p>16. Que, el Tribunal Constitucional en su sentencia de Exp. 00052-2010-PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que: “Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”, y tal como se advierte en el presente caso, si bien el apelante menciona la Tabla de Honorarios del Colegio de Abogados de Lima, ésta es sólo un referente con relación al monto que se han fijado los costos procesales, conforme a los considerandos del Tribunal razonable teniendo en consideración que la reclamación de las pretensiones del demandante, habiendo participado el abogado del demandante en la audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento; asimismo se encuentra acreditado la temeridad con la que ha actuado la demandada; razones por las cuales, debe confirmarse en el monto señalado; asimismo confirmarse la venida en grado</p> <p>Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Sede Judicial,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa. Chimbote. 2022

LECTURA: El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de Segunda Instancia es de rango: muy alta. Esto se derivó de la de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente.

CUADRO 6: CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR; CON ÉNFASIS EN LA CALIDAD DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y DE LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN, EN EL EXPEDIENTE N° 02940-0-02501-JR-LA-06, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. CHIMBOTE. 2022.

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]		

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Sede Judicial,</p> <p>RESUELVE:</p> <p>CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 12 de junio del 2015 que declara FUNDADA en parte la demanda interpuesta por “B” contra “A”., sobre cese de hostilidad; ordenándose a la demandada no vuelva a reiterar su conducta hostil al demandante, bajo apercibimiento de imponerse una multa de diez URP en caso de incumplimiento; además en orden reconocer a favor del demandante como costos del proceso el importe de S/.</p>	<p><i>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa)</i> Si cumple</p> <p><i>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).</i> Si cumple</p> <p><i>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</i> Si cumple</p> <p><i>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</i></p> <p><i>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.</i></p>					X					9	
--	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	----------	--

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>1,200.00 nuevos soles, mas el 5% para el Colegio de abogados del Santa; con los demás que contiene; Juez Superior Titular ponente “D”</p>	<p>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. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				<p style="text-align: center;">X</p>							
--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa. Chimbote. 2022.

LECTURA: El cuadro 6, nos revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Esto se deslinda de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron en ambos casos de rango alto.

CUADRO 7: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR; SEGÚN LOS PARÁMETROS NORMATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES, PERTINENTES, EN EL EXPEDIENTE N° 02940-0-02501-JR-LA-06, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. CHIMBOTE. 2022.

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

FUENTE: Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa. Chimbote. 2022

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre **Cese de Actos de Hostilización al Empleador, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa. Chimbote. 2022**, fue de mediano rango. Esto se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de alto, mediano y alto rango, respectivamente.

CUADRO 8: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR; SEGÚN LOS PARÁMETROS NORMATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES, PERTINENTES, EN EL EXPEDIENTE N° 02940-0-02501-JR-LA-06, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. CHIMBOTE. 2022.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta						
		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	18	[17 - 20]	Muy alta						
						X			[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho							[9- 12]	Mediana						
							X			[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
							X			[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión								[5 - 6]						Mediana
						X				[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
																36

FUENTE: Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa. Chimbote. 2022

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06 del Distrito Judicial del Santa fue de rango: muy alta. Ello se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la misma, las cuales fueron: muy alta en las tres dimensiones evaluadas.

5.2. Análisis de resultados

Conforme a los resultados se determinó que, las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de hostilidad en el Expediente N° 02940-0-02501-JR-LA-06 del Distrito Judicial del Santa, son de rango *mediana y muy alta* calidad respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio. (Cuadros 7 y 8)

En relación a la sentencia de primera instancia

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado Laboral del distrito Judicial del Santa. (Cuadro 7)

Además, su calidad se estableció en base a los resultados de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, mediana y alta respectivamente. (Cuadros 1, 2 y 3)

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y media respectivamente. (Cuadro 1)

La calidad de la introducción, que fue de rango baja y media; porque hallaron los 5 parámetros previstos, que son: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y, la claridad

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango media y alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: la congruencia con la pretensión del demandante; la congruencia con la pretensión del demandado; la congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y la parte demandada; los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y, la claridad.

Respecto a lo encontrado en la parte expositiva que es de rango meda y alta calidad es preciso mencionar que el juzgador al emitir la sentencia ha tenido en consideración las recomendaciones del Manual de la AMAG sobre el tema habiéndose hecho una buena descripción de los hechos que es lo que debe mencionarse en esta parte de la sentencia; como bien lo dicen De Oliva y Fernández, en Hinostroza (2004), refiriéndose a la parte expositiva de la sentencia:

“Los antecedentes de hecho son la exposición, en párrafos separados, de los antecedentes del asunto, desde su inicio hasta el momento en que precisamente, se halla el tribunal. Esto es, el de dictar sentencia definitiva. Estos antecedentes son: sobre todo, procedimentales, lo que significa que las pretensiones de las partes y los hechos en que las funden, que hubieren sido alegados oportunamente, y que estén enlazados con las cuestiones que hayan de resolverse (...), aparecen al hilo de una descripción del desarrollo del proceso (...)”

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron de rango alta y muy alta calidad. (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En cuanto a “la motivación del derecho”; su calidad es muy alta, porque se cumplieron 4 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad; mientras que 1: razones orientadas a interpretar las normas aplicadas, no se encontró.

Al respecto se puede decir que el principio de motivación en esta sentencia se aproxima a lo que se considera en la doctrina, pues como lo señala Colomer (2003): “La motivación, es la justificación que el juez realiza para acreditar que existe un

conjunto de razones concurrentes que hacen aceptable, una decisión tomada para resolver un conflicto determinado”. Además de ello el juez debe aplicar las reglas de la sana crítica y las máximas de experiencia, que en palabras de Alva J., Lujan, y Zavaleta (2006) nos dice que: “Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.”

En este caso la motivación de derecho tuvo una calificación de alta, ya que se encontró cuatro de los aspectos se evidenciaron en la parte considerativa; así como como la interpretación de la norma, ya que se trata de hacer mención de las normas que serán aplicadas para la solución del conflicto, y a su vez, de darles el significado adecuado; pues como nos lo indica Colomer (2003), “la interpretación es el mecanismo que utiliza el Juez para dar significado a la norma previamente seleccionada y reconstruida (...) Existe íntima interrelación entre la interpretación y la aplicación de las normas”.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta; proviene de la calidad de los resultados de la “aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”: que se ubicaron en el rango de: muy alta y muy alta calidad, respectivamente. (Cuadro 3).

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, su calidad es muy alta, porque se cumplió con los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, en primera instancia y la claridad.

En cuanto a la descripción de la decisión, su calidad es muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas⁴³ del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Ticona (1994) afirma que: “Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso”.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el juzgado laboral del distrito judicial del Santa.

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

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango **muy alta y muy alta** respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se determinó que fue de rango alta; puesto que se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo en la postura de las partes, se determinó que fue de rango muy alta; ya que se encontraron 4 de los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación; explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; la claridad; mientras que 1 no se encontró: y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango mediana. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se determinó que fue de rango alta, puesto que se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica las máximas de la experiencia; y, la claridad; mientras que 1: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; no se encontró.

Asimismo, en la motivación del derecho, se determinó la calidad de muy alta. Se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: evidencia la claridad; mientras que 4: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; no se encontraron.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia se determinó la calidad de muy alta, ya que se encontró los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y, la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se determinó que fue de rango muy alta, debido a que se encontró los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado el pronunciamiento; evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso; y, y la claridad;

Igualmente Bacre citado por Hinostroza (2004): “Constituye la tercera y última parte de la sentencia (...) El magistrado, luego de fundar su fallo en los hechos probados y en el derecho vigente aplicable al caso, debe decidir (...) condenando o absolviendo, en todo o en parte, en forma expresa, positiva y precisa, con arreglo a las pretensiones planteadas”.

CONCLUSIONES

Luego de realizar el presente trabajo vemos que el objetivo sí se ha cumplido ya que las características en el proceso sí se ha demostrado que se cumplen los plazos, que cada una de las resoluciones tuvo claridad y que los medios probatorios que se presentaron sí tuvieron relación con los hechos en cuestión sobre el hostigamiento.

Sobre la sentencia de primera instancia:

1. Respecto a la parte expositiva se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *alta* calidad; porque sus componentes la “introducción” y “la postura de las partes”; se ubicaron en el rango de *muy alta y muy alta* calidad, respectivamente. Esto significa que se cumplieron con todos los parámetros diseñados para establecer la calidad. El juzgador ha cumplido con considerar en la introducción: el encabezamiento, el asunto, se han individualizado las partes, así como también los aspectos del proceso, y todos estos aspectos han sido expuestos en forma clara y entendible.
2. Respecto a la parte considerativa se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *mediana* calidad; porque sus componentes la “*motivación de los hechos*” y “*motivación del derecho*”; se ubicaron en el rango de *alta y alta* respectivamente. Estos resultados me indican que el juzgador ha realizado una buena motivación. Sin embargo no todo ha sido perfecto; en la motivación de los hechos no se ha realizado un razonamiento que evidencie la fiabilidad de las pruebas; y, con respecto a la motivación del derecho no se evidencia razones que justifiquen se haya realizado una interpretación de las normas aplicadas.
3. Respecto a la parte resolutive se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *alta calidad*; porque sus componentes la “*aplicación del principio de correlación*” y la “*descripción de la decisión*”; se ubicaron en el rango de *muy alta y muy alta* calidad, respectivamente. Estos resultados nos llevan al

4. convencimiento que el juzgador se ha esmerado en explicar su decisión; en la aplicación del principio de correlación ha establecido una relación entre su decisión y las pretensiones realizadas por las partes; no se ha extralimitado; asimismo se evidencia una correspondiente con la parte expositiva y considerativa.

Sobre la sentencia de segunda instancia:

1. Respecto a la parte expositiva se determinó que su calidad se ubicó en el rango de muy alta calidad; porque sus componentes la “introducción” y “la postura de las partes”; se ubicaron en el rango de muy *alta* y muy *alta* calidad, respectivamente. Esto significa que se cumplieron con todos los parámetros diseñados para establecer la calidad. El juzgador ha cumplido con considerar en la introducción: el encabezamiento, el asunto, se han individualizado las partes, así como también los aspectos del proceso, y todos estos aspectos han sido expuestos en forma clara y entendible. En la postura de las partes se evidencia el objeto de la impugnación, se evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; lo que no se encuentra es la pretensión de la parte contraria al impugnante.
2. Respecto a la parte considerativa se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *muy alta* calidad; porque sus componentes la “motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”, se ubicaron en el rango de *muy alta* y *muy alta* calidad respectivamente. En la motivación de los hechos no se encuentran las razones que ha tenido en cuenta el juzgador que evidencien la fiabilidad de las pruebas y en la motivación del derecho que tiene una calidad muy baja es porque respecto a las normas, no se realizó una interpretación de las normas y que adecuó las normas a los hechos,
3. Respecto a la parte resolutive se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *muy alta* calidad; porque sus componentes la “aplicación del principio de correlación” y a la “descripción de la decisión”, ambas se ubicaron en el rango de *muy alta* y *muy alta* calidad, respectivamente.

RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda que cuando los trabajadores enfrenten actos hostiles se debe denunciary no dejar que estos hechos queden impunes, ya que estas conductas no son las adecuadas que debe brindar los centros laborales y que en no debe faltarse la palabraa los trabajadores, ni mucho menos tratarlos de manera irrespetuosa, ni acosarlos porsu condición.
2. Una de las cosas importantes que debemos tener en cuenta es que la la Nueva Ley deltrabajo respeta las 08 horas laborables, y pasado ese tiempo ya es un tiempo extra quedebiería ser compensado hacia el trabajador, y lo que vemos en el presente expedientes que el empleador no está respetando esos horarios establecidos, por lo cual, se vioeltrabajador en la imperiosa necesidad de denunciar los hechos.
3. Asimismo, el empleador no tiene derecho de abusar ni hostigar a los trabajadores, y ellos a su vez tienen toda la facultad de denunciar estos hechos ante las instancias judiciales como es el Juzgado Laboral el mismo que acogió la demanda y la elevò hasta su segunda instancia protegiendo de esta manera los derechos del trabajador.
4. Para concluir nuestra recomendación en casos de hostilidad se debe claramente tener siempre las pruebas necesarias las mismas que deben ser presentadas a tiempo ante elJuzgado pertinente y ser dadas al abogado a fin de poder tener la seguridad de que nuestro proceso encontrará la justicia que se necesita y que podremos seguir trabajando de manera normal.

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. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. (pp.81-116). T-I. ((1ra. edic.). Lima, Perú: autor
- Becerra, B. (1975). Los sujetos procesales. *En El Proceso Civil en México*. México: Poder judicial de la federación.
- Berlín, F. (1998). *Glosario legislativo*.(2da. Edición). Hidalgo: Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17ava. Edición). Lima: Rodhas.
- Carro, P. (s.f.). *Administración de la calidad total*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- 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://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Calle, J. (2015). *Principio de congruencia*. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/02/doctrina40639.pdf>
- Camacho, A. (2000). *Libro Manual de Derecho Procesal Tomo I Teoría General Del Proceso*. En *Principio de congruencia*. Colombia: Estudios jurídicos.
- Camacho, A. (2000). *Libro Manual de Derecho Procesal Tomo I Teoría General Del Proceso. Características*. En *Principio de congruencia*. Colombia: Estudios jurídicos.

- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. edición.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Carleovisb. (2011). *Elementos de la pretensión.* Obtenido de ClubEnsayos: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/ELEMENTOS-DE-LA-PRETENSION/69456.html>
- Chappe, L. (2008). *Derecho de familia - Cese de Actos de Hostilización al Empleador - concepto.* Estudio Jurídico Laura Chappe.
- Código civil. (2017). *Código civil.Principios aplicables.* El Autor. Jurista editores.
- Cusi, A. (22 de Noviembre de 2014). *El título preliminar del código procesal civil.* Obtenido de <http://andrescusi.blogspot.com/2014/11/titulo-preliminar-del-codigo-procesal.html>
- Cusi, A. (2013). *Proceso sumarísimo: Prelación de los obligados a prestar Cese de Actos de Hostilización al Empleador .* Obtenido de https://darmiler.webcindario.com/Andres/PROC_SUMARISIMO_ANDRES_CUSI.pdf
- Expediente N° 00942-2016-0-2501-JP-FC-01 ; *Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2019*
- Fabrega, J. (1976). *La pretensión. En Instituciones de derecho procesal civil.* Panamá: Serpriventa.
- Fabrizio, J. (2019). *Concepto de doctrina. Scribd.* Obtenido de [https://es.scribd.com/doc/57143024/CONCEPTO-DE-DOCTRINA\(21/05/2019\)](https://es.scribd.com/doc/57143024/CONCEPTO-DE-DOCTRINA(21/05/2019))
- Fiscalía de Nación y Ministerio Público (s.a.). *Conceptos básicos sobre reforma procesal penal para el ciudadano.* El Autor.
- Jaeger, K. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador en el expediente N° 01215-2013-0-0601-JR-CI-03, del distrito*

judicial de Cajamarca - Chimbote.2017. Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Mc Graw Hill

Hinostroza, A. (2012). *Derecho porcesal civil:Medios probatorios*. Lima: Juristas Editores.

Hinostroza, A. (2012). *Derecho porcesal civil:Objeto de la prueba*. Lima: Juristas Editores.

Hinostroza, A. (2012). *La prueba en el proceso civil. En Derecho procesal civil*. Lima: Gaceta Jurídica.

Ledezma, M. (2005). *Exp.:99-23236,5ta Sala Civil de Lima*. Lima: Jurisprudencia actual.

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*. Washington: Organización Panamericana de la Salud

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Normatividad*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-1449>

Monroy, J. (2013). *Proceso sumarísimo. En Diccionario procesal civil*.1ed. Lima: Gaceta jurídica.

Muñoz, A. (2015). *Resolución y Rescisión en nuestro Derecho Civil. Jurídico*. Obtenido de <http://queaprendemoshoy.com/resolucion-y-rescicion-en-nuestro-derecho-civil/>

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.

Navarro, Y. (2014). *Incumplimiento del deber alimentario hacia niños, niñas y adolescentes*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edición). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Obando, V. (2013). *La valoración de la prueba: Los principios*. Jurídica.

Ortíz, M. (2003). *Derecho procesal civil*. Obtenido de <http://www.carreradederecho.mx.tripod.com/carreradederecho/id13.html>

Paz, P. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador , en el expediente N° 00144-2012-0-3102-JR-CI-02, del distrito judicial de Sullana – Sullana- 2017*. Sullana: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Quiroz, M. (2015). *Incidencia de la prescripción en la pensión de Cese de Actos de Hostilización al Empleador en el distrito judicial de Lambayeque*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

Ramos, J. (2013). *El porceso sumarísimo. En Auidencia única*. Lima: Instituto de investigaciones jurídicas Rambell.

Ramos, J. (2013). *El prceso sumarísimo: concepto*. Arequipa: Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambell.

Ramos, J. (2013). *El proceso sumarísimo : Plazos especiales de emplazamiento*. Arequipa: Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambell

Rioja, A. (2009). *Los puntos controvertidos en el Proceso Civil* . Obtenido de El Autor: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/los-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil/>

Rioja, A. (29 de Noviembre de 2009). *Medios impugatorios*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugatorios/>

- Rioja, A. (29 de Noviembre de 2009). *Objeto de impugnación*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugnatorios/>
- Rioja, A. (29 de Noviembre de 2009). *Finalidad*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugnatorios/>
- Rioja, A. (29 de Noviembre de 2009). *Efectos impugnatorios*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugnatorios/>
- Rioja, A. (29 de Noviembre de 2009). *Clases de medios impugnatorios*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugnatorios/>
- Rojina, R. (2007). *Compendio de Derecho Civil. Introducción, Personas y Familia*. México: Porruúa.
- Salinas, P. (2013). *El proyecto. En Metodología de la investigación científica*. Venezuela: Universidad de los Andes Mérida.
- Castillo, L. (2015). *El vencimiento del contrato de arrendamiento y la figura del ocupante precario*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1836/1/RE_DE_RECHO_VENCIMIENTO.CONTRATO.ARRENDAMIENTO.FIGURA.OCUPANTE.PRECARIO_TESIS.pdf
- García, D. (2017). *La cláusula de desahucio en los contratos de arrendamiento en un proceso de Cese de Actos de Hostilización al Empleador*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1336/Garc%C3%ADa_BDK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Claudio, C. (2015). *La posesión precaria y su regulación en el artículo 911 del código civil en el distrito judicial de Junín - 2015*. Huánuco: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/403/CLAUDIO%20QUISPE%20CHRISTIAN%20WALDO%20%20%20%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanginés, D. (2019). *Sujetos del proceso*. Obtenido de Scribd: <https://es.scribd.com/document/382384558/Sujetos-Del-Proceso>

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

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>

Tafur & Ajalcriña. (2007). *Derecho alimentario. Concepto*. (2da. Edición.). Lima: Fecat.

Penas, L. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador*, en el expediente N° 0593-2013-0-1302-JR-CI-01, del distrito judicial de Huaura – Huacho; 2019. Huacho: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Torres, F. (2009). *La jurisprudencia su evolución*. México: s.e.

Rivera, K. (2019). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilización al Empleador*, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 13331-2012-0-1801-JR-CI-25, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2019. Lima: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.a). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31*. Conceptos de calidad. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccin_31_conceptos_de_calidad.html

Universidad Católica de Colombia. (2010). *Manual de derecho procesal civil*. Bogotá: U.C.C.

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra. Edición). Lima: Editorial San Marcos.

Verdugo, W. (30 de 9 de 2010). *Variables de investigación*. Obtenido de [https://es.slideshare.net/wenceslao/variables-5325498\(21/05/2019\)](https://es.slideshare.net/wenceslao/variables-5325498(21/05/2019)).

Vinculación, P. (2014). *Omisión de asistencia familiar como vulneración del derecho alimentario de los hijos*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Vogt, I. (3 de abril de 2015). *Partes o sujetos del proceso*. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/ivethvogt11/partes-o-sujetos-del-proceso>

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial

SENTENCIA DEL SEXTO JUZGADO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
SEXTO JUZGADO DE TRABAJO – NLPT.

EXPEDIENTE : 02940-2014-0-2501-JR-LA-06.

MATERIA : ACTOS DE
HOSTILIZACION DEL EMPLEADOR
DEMANDADO : “A”
DEMANDANTE: “B”
JUEZ : “C”

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS.

Chimbote, doce de junio del dos mil quince.-

VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado la Audiencia de Juzgamiento conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión

El demandante “A”, interpone demanda contra “A”. - SIMA PERU S.A. sobre ACTOS DE HOSTILIZACION DEL EMPLEADOR, SE APLIQUE MULTA a la demandada y el pago de costos del proceso.

Fundamentos de la pretensión:

1.- El demandante, señala haber ingresado a laborar para la demandada el día 08 de julio del 2005, siendo su vínculo vigente en su cargo de estimador/dibujante percibiendo como remuneración mensual la suma de S/.1,670.00 nuevos soles.

2.- Refiere que mediante proceso judicial N° 404-2014 tramitándose ante el primer juzgado Laboral de esta corte obteniendo sentencia favorable en primera instancia, siendo una de sus

pretensiones amparadas, la jornada ordinaria de 8 horas diarias de lunes a viernes ya que antes de la emisión de la sentencia venía laborando de lunes a sábados siendo su horario de trabajo desde que el mes de noviembre del 2014 de 07:30-16:45 horas igual que los demás trabajadores de dicha entidad, sin embargo a raíz de la medida cautelar de fecha 28 de octubre del 2014, se le concede laborar al actor de lunes a viernes igual que el resto de sus compañeros que tienen la calidad de estables.

3.- Manifiesta que el día 13 de noviembre del 2014 se le notifica con el Memorandum N° GRH-JOPSCH-2014-568 mediante el cual le imponen un nuevo horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 -18:15 (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, refiriendo además que es el único que tiene dicho horario de trabajo, el mismo que no está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que la hostilidad se configura desde el 01 de diciembre del 2014, luego de haber ingresado a laborar en su horario habitual de 07:30 a.m. y del marcado correspondiente, el Jefe de Personal del Centro de Operaciones Sima Metal Mecánico Jorge Zavaleta Huamán le comunico que debe retirarse de su centro de trabajo y volver a las 09:30 a.m. por ser ese su horario de trabajo, sin haber justificar el porqué de dicha decisión, solicitando además el pago de una multa de 50 URP de conformidad al inciso a del artículo 35 del D.S N° 003-97-TR entre otros de los fundamentos que indica.

Admisión de la demanda.

Mediante resolución número uno, obrante a folios 18/19 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral. Notificada la demandada “A” SIMA PERU S.A según constancia de notificación de folios 22.

Contestación de demanda:

1.- Señala que el horario impuesto al actor desde las 9:30 a.m. hasta las 18:15 p.m. horas se ha dejado sin efecto conforme al Memorandum N° GRH-JOP-SCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que debe de sustraerse de la materia y concluirse el proceso.

Audiencia de Conciliación:

Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 66/67, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones y se cita a la audiencia de Juzgamiento en la fecha y hora señalada.

Audiencia de Juzgamiento:

La misma se llevó a cabo el día cinco de junio del año en curso, con la presencia del demandante, su abogado defensor y con la presencia de la parte demandada acompañada de sus abogados defensores. Las partes exponen sus alegatos de apertura de las mismas, se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión y actuación de los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias y los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley Nro. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El proceso judicial.

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil⁽¹⁾, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

SEGUNDO: Carga de la Prueba

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

TERCERO: 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

⁽¹⁾ Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

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 prevalencia²; por ello, corresponde analizar las alegaciones orales del actor durante el juzgamiento, en donde esencialmente ha sostenido que el acto de hostilización radica en que se le notifica con el Memorandum N° GRH-JOPSCH-2014-568 mediante el cual le imponen un nuevo horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 a.m. - 18:15 p.m. (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, refiriendo además que es el único que tiene dicho horario de trabajo, el mismo que no está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que la hostilidad se configura desde el 01 de diciembre del 2014, luego de haber ingresado a laborar en su horario habitual de 07:30 a.m. y del marcado correspondiente, el Jefe de Personal del Centro de Operaciones Sima Metal Mecánico Jorge Zavaleta Huamán le comunico que debe retirarse de su centro de trabajo y volver a las 09:30 a.m. por ser ese su horario de trabajo.

CUARTO: Actos de Hostilidad

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 los actos de discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, lo cual abarca además a cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, según lo dispone el Convenio OIT 111(literal b del artículo 1°)³, siendo que esto último nos permite ya desestimar o rechazar el argumento de la demandada de que no existiría discriminación al no haberse señalado ninguno de los motivos de discriminación señalados literalmente en el párrafo f) del artículo 30° de la LPCL, en tal sentido, y habiendo el actor señalado que viene siendo objeto de hostilización respecto al horario de trabajo que comprendería desde las 09:30 -18:15 (con un intervalo de 45 minutos para el refrigerio) el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014 conforme al Memorandum GRH-JOPSCH-14-568 de fecha 12 de Noviembre del 2014, corresponde

²AVALOS JARA, Oxal, “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo” Jurista Editores, Lima 2011, p. 233.

³ Recomendación: R111, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación

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 solicitud de fecha 02 de diciembre del 2014, de folios 8/10, sin embargo la demanda ha indicado que dicho horario ha quedado sin efecto mediante el Memorandum N° GRH-JOP-SCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que la demandada ha enmendado su conducta la misma que fue posterior a la fecha de interposición la presente demanda, la cual se interpone 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.

QUINTO: Derecho al Trabajo.

La jurisprudencia de la Corte ha sido uniforme y reiterada, en el sentido de señalar que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, como lo establece el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, lo cual se traduce, entre otros aspectos, en la verificación por la vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los empleadores públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

SEXTO: Derecho a la Igualdad

Para este juzgado, el derecho a la igualdad de las personas ante la ley y a obtener de las autoridades el mismo trato, se halla en íntima relación con la prescripción constitucional que destaca que el trabajo, objeto de esa especial protección, exige como algo esencial, que las condiciones dignas y justas en las relaciones laborales que se desenvuelvan en el sector público o en el régimen privado, deben respetar los derechos básicos e irrenunciables de ambas partes de la vinculación laboral.

SÉPTIMO: Valoración de Medios Probatorios.

De lo expuesto por el actor se indica que la fecha de su ingreso es 08 de julio del 2005 y de los medios probatorios de los autos, se desprende que el actor mediante resolución número uno en el proceso judicial N° 404-2014 tramitado ante el Primer Juzgado Laboral de Chimbote se le concede medida cautelar genérica ordenándose que la demandada considere la jornada de trabajo al actor de lunes a viernes de ocho horas diarias (ver a folios 03/06), a folios 07 obra el Memorandum GRH-JOPSCH-14-568 de fecha 12 de Noviembre del 2014 en el que se

le impone un horario de trabajo al actor de Ingreso de 9:30 am y de Salida 18:15 pm con Refrigerio 45 minutos en los horarios establecidos, hecho que ameritado por parte del actor una solicitud a la demanda de cese de acto de hostilidad el mismo que obra a folios 08/10, por otro lado la parte demandada en la audiencia de juzgamiento afirma que el actor tuvo dicho horario sin embargo se ha dejado sin efecto el mismo mediante el Memorandum GRH-JOPSCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, por lo que de conformidad con lo dispuesto por el numeral 23.5 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, los hechos explicitados constituyen claros indicios que nos permiten presumir que en efecto la demandada ha realizado actos de hostilizando al demandante al haberle impuesto un horario de trabajo 9:30 a.m. y de Salida 18:15 p.m. con refrigerio de 45 minutos en los horarios establecidos diferente al de los demás trabajadores, como se colige del medio probatorio consistente en Jornada de Trabajo y Horario del Personal de la Corporación Sima obrante a folios 57, quedando en evidencia que las razones para tal diferenciación serían el proceso judiciales acreditados en autos, favorables al demandante; por lo que la conducta cierta y concreta de la demandada de haberle impuesto dicho horario al actor, no es más que la configuración del hecho hostilizadorio⁴; a pesar que le haya cambiado el horario de trabajo sin embargo la conducta de hostilización hacia al actor ya se habría dado, esto es desde el 01 de diciembre del 2014 hasta el 10 de febrero del 2015, sin que se pueda concluir lo contrario, ya que sería admitir que una empresa podría cambiar el horario de trabajo a su libre albedrío sin tener en cuenta el Reglamento del Trabajo o Convenio alguno, a fin de hostigar a sus trabajadores.

OCTAVO: En este contexto, la hostilización como acto discriminatorio respecto al horario de trabajo del demandante está plenamente configurada y acreditada en autos afectando al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo que le asiste a la demandante. Al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado que: “...*la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales no generen una diferenciación no razonable y por ende arbitraria*”⁵; en consecuencia por las consideraciones antes expresadas es procedente ordenar a la emplazada que no vuelva a reiterar conducta de hostilización en agravio del demandante, bajo apercibimiento de aplicarse la multa de 10 URP en caso de incumplimiento.

⁴ EXP_1059-98-H-S. Hostilización: presupuesto del hecho: “*El hecho hostilizadorio para que pueda ampararse debe tener existencia concreta, cierta, y no una posibilidad de afectación futura*”.

⁵ Expediente N° 008-2005-PI/TC (fundamento 23)

NOVENO: Con relación a la multa que se solicita.

La parte demandante solicita que se le imponga a la demandada una multa de 50 URP de conformidad con el inciso a) del artículo 35 del D.S.N° 003-97-TR, sin embargo de lo actuado se advierte que la demandada mediante el Memorandum GRH-JOPSCH-2015-040 de fecha 09 de febrero del 2015, ha cesado la hostilidad demandada por el actor, al disponer que el actor labore en su anterior horario de trabajo, evidenciándose el cese de hostilidad, por lo que es criterio de éste despacho no corresponde aplicar la multa que solicita el actor, sin embargo corresponde decretar el apercibimiento en caso de continuar con el hostigamiento demandado.

DÉCIMO: Los Costos Procesales.

En cuanto a los costos del proceso, 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 del Distrito Judicial, según lo dispone el artículo 411° del Código Procesal Civil, habiendo sido demandado también los costos por el demandante, dentro del contexto de la conducta de la demandada, de haber propiciado con su conducta una discriminación respecto al horario de trabajo del actor, habiendo dado lugar que éste recurra al patrocinio de un abogado, peticionando ante el órgano judicial el cese de hostilidad, ello en defensa de su derecho laboral como es su horario de trabajo, al no haber rectificado su actuar dentro de los seis días concedidos por el actor en la carta de fecha 02 de diciembre del 2014 que obra de fojas 08/10, por lo que corresponde que este juzgado señale costos del proceso, teniendo en cuenta el despliegue profesional del letrado patrocinante del trabajador, quien ha elaborado la demanda, su participación en la audiencia de juzgamiento y teniendo en cuenta que el proceso puede ir a Segunda Instancia, por lo que se fija prudencialmente como costos del proceso la suma de S/.1,200.00 nuevos soles, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, sin costas por no estar acreditado gasto judicial alguno.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación la **Juez del SEXTO JUZGADO DE TRABAJO de la Corte Superior de Justicia del Santa RESUELVE: DECLARAR FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** interpuesta por “A” contra “B” sobre **CESE DE HOSTILIDAD**; en consecuencia **NOTIFIQUESE** a la demandada, para que **NO VUELVA A REITERAR SU**

CONDUCTA HOSTIL HACIA EL DEMANDANTE, bajo apercibimiento de imponerse una multa de DIEZ URP en caso de incumplimiento, no aplicándose por ahora la multa que peticiona el actor; además reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/.1,200.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos conforme a ley.

**SENTENCIA DE LA SALA LABORAL CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DEL SANTA**

MATERIA : ACTOS DE HOSTILIZACION DEL EMPLEADOR

DEMANDADO : “A”

DEMANDANTE : “B”

JUEZ

: “C”

RESOLUCION NÚMERO: CINCO.

Chimbote, diecisiete de mayo Del dos mil dieciséis.-

ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 12 de junio el 2015 que declara **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por “A” contra “B”, sobre cese de hostilidad; ordenándose a la demandada no vuelva a reiterar su conducta hostil al demandante, bajo apercibimiento de imponerse una multa de diez URP en caso de incumplimiento; además se ordena reconocer a favor del demandante como costos del proceso el importe de S11,200.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

La demandada como fundamento de su expresión de agravio, señala: a) Que, el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú, impone a los jueces la obligación de dictar una resolución fundada en derecho que no puede ser cumplida con la mera emisión de una declarativa de voluntad en sentido u otro; sino que tiene el deber de motivación, es decir la resolución debe estar precedida de argumentación que la fundamente; b) Que, se ha afectado el debido proceso, al haber condenado a su representada, al pago de los costos procesales, a pesar que la Ley N° 29497 y el artículo 411 del Código Procesal Civil, son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora; y en el presente caso no existe parte vencedora, por haberse producido la sustracción del objeto de la demanda; c) Que, en el supuesto hipotético de corresponderle el pago de costos, estos se regulan por la eficacia que tuviere el patrocinio, en relación a su complejidad, tiempo procesal transcurrido y la actividad procesal que haya efectuado el-abogado patrocinante; por lo que no amerita el pago de SI. 1,200.00 nuevos soles, asimismo debió tenerse en cuenta la tabla de honorarios

mínimos referenciales aprobada por el Colegio de Abogados de Lima, que en este caso es el 10% de una UIT; entre otros argumentos que expone en el escrito de su propósito.

1. 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, conforme señala el artículo 364 del Código Procesal Civil.

2. De conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme el principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

3. Que, la demandada como primer fundamento de su apelación, solicita la nulidad de la sentencia, por falta de motivación ya que, la venida en grado no se encuentra suficientemente motivado con la mención expresa de los elementos tácticos y jurídicos que sustentan las decisiones. Al respecto debe tenerse en cuenta, que si bien es cierto la falta de motivación es una violación de las garantías del debido proceso previsto en el artículo 139°, inciso 5 de la Constitución Política del Estado y ello concuerda con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, también lo es, que la nulidad se rige por principio de legalidad y la trascendencia, pues sólo puede declararse cuando se trate de nulidad insalvables y que no pueden subsanarse en esta instancia Superior, razón por la cual, previo al pronunciamiento sobre el fondo del asunto debe hacerse un reexamen del trámite del proceso y de manera especial con respecto a la falta de motivación.

4. El Actor demanda cese de actos de hostilización por haber cambiado su horario de trabajo mediante MEMORANDUM GHR-JOPSCH-20143568, es decir, se vuelva a su horario habitual de ingreso a las 07:30 a.m. y de salida 16:45 p.m.; asimismo solicita se aplique la multa correspondiente y el pago de costos del proceso.

contrastando el trámite procesal y de manera especial, las actuaciones procesales desarrolladas en la audiencia de conciliación y de juzgamiento, las mismas se ha llevado a cabo dentro del trámite normal del proceso, habiéndose fijado adecuadamente las pretensiones materia de juicio, admitiendo y actuando los medios de prueba ofrecidas por las partes, recibiendo los alegatos de apertura y de cierre y al momento de estructurar la

sentencia se ha expuesto los argumentos de hecho y de derecho según sus criterios esbozados en los considerando que contiene la apelada, valorando los medios de prueba que corresponda; que el hecho que la demandada no comparta los criterios y las conclusiones establecidos por el juez del proceso, no significa de modo alguno, que la sentencia incurra en falta de motivación o violación del debido proceso, máxime si en su escrito de apelación no precisa de modo alguno, el tipo de motivación en que se ha incurrido y que los mismos sean fundamentales y trascendentales para la solución de la presente controversia; razones por las cuales, estas articulaciones sólo son argumentos de defensa que no tienen ningún amparo legal.

Que, del artículo 30 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: “a) 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 un lugar distinto de aquel en el que preste habitual servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole modificado por la Ley 29973; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador...’”.

Que, asimismo, la Casación N° 890-2004 Callao señala: “El artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala taxativamente los actos de hostilidad equiparables al despido entendidos como actos que son de tal magnitud que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral; en este sentido, cualquier acto no previsto en el mencionado artículo se considera como incumplimiento de obligaciones laborales que no facultan al trabajador a dar por terminada la relación laboral”.

8. Que, conforme a los fundamentos de su demanda corresponde al Colegiado dilucidar la presente litis, debiendo verificar si los hechos alegado por el demandante se encuentran dentro de los supuestos que se establecen para configurar actos de hostilidad, tal como lo prescribe la norma invocada en el considerando supra.

9. Que, en tal contexto, se tiene que el actor ingresó a laborar para la demandada hace casi 10 años; alegando que mediante proceso judicial N° 404-2014, tramitado por ante el Primer Juzgado de esta sede judicial, obtuvo sentencia favorable, donde se concedió la

jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes; siendo su horario de trabajo antes de la referida sentencia de 7:30 a.m. hasta las 16:15 p.m. al igual que los demás trabajadores; asimismo señala que mediante resolución número uno del cuaderno cautelar del referido expediente, se le concede medida cautelar, donde se ordena a la demandada para que labore de lunes a viernes, al igual que sus demás compañeros de trabajo; es así que con fecha 13 de noviembre del 2014 se le notifica el MEMORANDUM N° GHR-JOPSCH-2014-568, mediante el cual se impone un nuevo horario de trabajo desde las 9:30 hasta las 18:15 horas, el cual se iniciaría a partir del 01 de diciembre del 2014, indicando que es el único que cuenta con dicho horario de trabajo.

10. Que, antes de resolver el fondo del asunto resulta pertinente hacer mención a lo señalado por Carlos Blancas Bustamante en su obra "El Despido en el Derecho Laboral Peruano", Edit. Jurista .Editores EIRL, pág. 704., en el que señala: "Como nuestra ley adopta el sistema enumerativo para definir los actos de hostilidad del empleador, es necesario que aquel o aquellos que invoca el trabajador como fundamento de su decisión extintiva, se encuentren tipificados, es decir que los hechos constitutivos de la conducta del empleador se encuadren en alguno de los supuestos descritos por la ley": asimismo, para el presente caso es preciso acotar que "El Jus Variandi es el poder que corresponde al empleador para disponer variaciones, dentro de ciertos límites, a la forma y modalidades de la prestación de servicios del trabajador".

11. Que, en tal sentido de autos se aprecia que la parte demandada sostiene que para el caso de autos existe la sustracción de la materia sin declaración sobre el fondo, esto debido a que, si bien es cierto que en un inicio al actor se le cambió de horario de trabajo en mérito a sus facultades; también es cierto que a través del MEMORANDUM GHR-JOPSCH-2015-040 de folios 58; se le reasignó a su horario habitual por lo que requiere se aplique la figura antes señalada; ante ello, visto los actuados se evidencia que al actor se le cambia de horario mediante el MEMORANDUM GHR-JOPSCH-2014-568 obrante a folios 07, de donde la demandada señala que en mérito al cumplimiento a lo dispuesto por el Primer Juzgado Laboral el cual emite la resolución número tres (concede medida cautelar a favor del actor, ver folios 03/06), asigna a favor del actor el trabajo de 8 horas diarias; asimismo asigna el horario, materia de debate, con inicio a las 9:30 a.m. hasta las 18:15 p.m.

12. De lo señalado se tiene que, mediante la medida cautelar concedida al actor mediante resolución número tres recaído en el expediente N° 404-2014 del Primer Juzgado Laboral, ordena a la demandada que el actor labore 8 horas diarias, mas no señala que se le deba modificar su horario habitual de trabajo; asimismo con la emisión del MEMORANDUM

GHR-JOPSCH-2014- 568, el cual modifica el horario de trabajo, éste no justifica dicha decisión por cuanto sólo señala que debido a las necesidades estrictamente operativas de apoyo a la producción conviene en variar el horario de trabajo del actor; sin embargo la demandada ante tal hecho, no acredita documentalmente que exista una mayor producción a lo que habitualmente realizan; es decir si existiera tal posibilidad; lo ideal sería que el actor haya realizado su jornada laboral en Sobretiempo, mas no variarla; máxime si no existe casos similares de otros trabajadores que trabajen en el horario del actor, por lo cual se acredita la hostilidad al actor por haberlo cambiando de horario sin justificación alguna.

13. A fin de determinar si existió sustracción de la materia o no; se tiene que, la demandada señala que por MEMORANDUM GHR-JOPSCH-2015-040, se le reasignó a su horario habitual; sin embargo visto el expediente, el aludido documento fue notificado al actor en febrero del 2015 fecha posterior a la interposición de la presente demanda, ingresada por mesa de partes de esta sede judicial el 19 de diciembre del 2014 (ver folios 12); ello quiere decir que la demandada sólo atinó a regresar al actor a su horario habitual por presión de la demanda interpuesta; más aún si se tiene en cuenta, que en la audiencia de conciliación de fecha 18 de marzo del 2015, no arribaron a la conciliación y por tanto, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento en la que se llevó a cabo el debate procesal de las pretensiones materia de juicio; por lo que queda acreditado la temeridad con la que ha obrado la demandada, toda vez que por la instauración de los presentes actuados se vio obligada a reponer las cosas a su estado habitual; por lo que no existe la figura señalada por la demandada sobre la sustracción del objeto de la pretensión, argumentos que no resulta atendible.

14. Con respecto a los costos procesales; la demandada señala que al haberse sustraído el objeto materia de litis; por ende no existe parte vencedora, así como también señala que en el hipotético caso se ampare la demanda, los costos deben ser tomados de acuerdo a lo señalado por la tabla aprobado por el Colegio de Abogados de Lima, el cual debe ser el 10% de una UIT, es decir los costos debería ser en la suma de SI 385.00 nuevos soles.

Que, a fin de proceder a fijar los costos procesales, el juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) la duración del proceso (inicia el 19/12/2014), 2) instancias jurisdiccionales (doble instancia), 3) complejidad de la materia litigiosa, y 4) la labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que, en atención a ello el Juzgador en el presente caso ha determinado como costos del proceso en la suma de SI 1,200.00 nuevos soles, más el 5% destinado para el Colegio de Abogados del Santa, al haber un pronunciamiento estimatorio, conforme se ha detallado precedentemente.

16. Que, el Tribunal Constitucional en su sentencia de Exp. 00052-2010-PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que: “Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”, y tal como se advierte en el presente caso, si bien el apelante menciona la Tabla de Honorarios del Colegio de Abogados de Lima, ésta es sólo un referente con relación al monto que se han fijado los costos procesales, conforme a los considerandos del Tribunal razonable teniendo en consideración que la reclamación de las pretensiones del demandante, habiendo participado el abogado del demandante en la audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento; asimismo se encuentra acreditada la temeridad con la que ha actuado la demandada; razones por las cuales, debe confirmarse en el monto señalado; asimismo confirmarse la venida en grado

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

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 12 de junio del 2015 que declara **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por “B” contra “A”., sobre cese de hostilidad; ordenándose a la demandada no vuelva a reiterar su conducta hostil al demandante, bajo apercibimiento de imponerse una multa de diez URP en caso de incumplimiento; además en orden reconocer a favor del demandante como costos del proceso el importe de S/. 1,200.00 nuevos soles, más el 5% para el Colegio de abogados del Santa; con los demás que contiene; Juez Superior Titular ponente “D”

Anexo 2: Definición y operacionalización de la Variable. Primera

Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)
SENTENCIA CIVIL	CALIDAD DE LA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de Expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc.</i> Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿Qué plantea? Qué imputación? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Sí cumple / No Cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización del acusado: <i>Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad/ en algunos casos sobrenombre o apodo.</i> Sí cumple / No Cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros.</i> Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Sí cumple / No Cumple/ No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación. Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Sí cumple / No Cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal <i>/y de la parte civil. Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civil.</i> Sí cumple / No Cumple</p>

SENTENCIA			<p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Sí cumple / No Cumple</p>
	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>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)).Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Sí cumple / No Cumple</p> <p>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). Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta,</p>

			<p>o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple</p>
		<p>Motivación de la pena</p>	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículo 45 (<i>Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen</i>) y 46 del Código Penal (<i>Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia</i>). (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Sí cumple / No Cumple</p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. Las razones evidencian, apreciación de las declaraciones del acusado. (<i>Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</i></p>

			<p><i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple</i></p>
		<p>Motivación de la reparación civil</p>	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. <i>(En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple</i></p>
	<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de correlación</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil (éste último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil). Sí cumple / No Cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado. Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <i>(El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia).</i> Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</i></p>

			<p><i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple/ No cumple</i></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Sí cumple / No Cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (<i>principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera</i>) y la reparación civil. Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Sí cumple / No Cumple</p>

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)
SENTENCIADO EN TERCERA INSTANCIA	CALIDAD DE LA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? el objeto de la impugnación. Sí cumple / No Cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización del acusado: Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad/ en algunos casos sobrenombre o apodo. Sí cumple / No Cumple</p> <p>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 en segunda instancia, se advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación: El contenido explicita los extremos impugnados. Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación. (Precisa en qué se ha basado el impugnante). Sí cumple / No Cumple.</p> <p>3. Evidencia la formulación de la(s) pretensión(es) del impugnante(s). Sí cumple / No Cumple.</p>

A	SENTENCIA			<p>4. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles de la parte contraria (Dependiendo de quién apele, si fue el sentenciado quien apeló, lo que se debe buscar es la pretensión del fiscal y de la parte civil, de este último en los casos que se hubieran constituido en parte civil. Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple.</p>
	PARTE CONSIDERATIVA		Motivación de los hechos	<p>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)).Sí cumple / No Cumple</p> <p>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 puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Sí cumple / No Cumple</p> <p>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). Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple</p>

			<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (<i>Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (<i>Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta, o en su caso cómo se ha determinado lo contrario). (<i>Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (<i>Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Sí cumple / No Cumple.</p>
			<p>Motivación de la pena</p>	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículo 45 (<i>Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen</i>) y 46 del Código Penal (<i>Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del</i></p>

			<p><i>agente al delito; reincidencia) . (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. <i>(Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. <i>(Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. <i>(Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple</i></p>
		<p>Motivación de la reparación civil</p>	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. <i>(En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Sí cumple / No Cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. Sí cumple / No Cumple</p>

			<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple</i></p>
	PARTE RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de correlación</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (<i>Evidencia completitud</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. (<i>No se extralimita, excepto en los casos igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia (<i>Es decir, todas y únicamente las pretensiones indicadas en el recurso impugnatorio/o las excepciones indicadas de igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (<i>El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia</i>). Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple.</i></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Sí cumple / No Cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Sí cumple / No Cumple</p>

			<p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Sí cumple / No Cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Sí cumple / No Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Sí cumple / No Cumple</p>
--	--	--	--

Lista de cotejo: SENTENCIA DE PRIMERA 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/la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. **Sí cumple / No Cumple/ No cumple***

2. Evidencia el **asunto**: *¿Qué plantea? Qué imputación? ¿Cuál es el problema, sobre lo que se decidirá. **Sí cumple / No Cumple***

3. Evidencia **la individualización del acusado**: *Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad / en algunos casos sobrenombre o apodo. **Sí cumple / No Cumple***

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. **Sí cumple / No Cumple***

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación. **Sí cumple / No Cumple****

2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Sí cumple / No Cumple

3. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal /y de la parte civil. Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civil. Sí cumple / No Cumple

4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. Sí cumple / No Cumple

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple / No Cumple

2.2. Motivación del Derecho

1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) *(Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas).* **Sí cumple / No Cumple**

2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) *(Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas).* **Sí cumple / No Cumple**

3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta, o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. *(Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas).* **Sí cumple / No Cumple**

4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. *(Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo).* **Sí cumple / No Cumple**

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

2.3. Motivación de la pena

1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículos 45 *(Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen)* **y 46 del Código Penal** *(Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia)* . *(Con*

razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). **Sí cumple / No Cumple**

2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. (*Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido*). **Sí cumple / No Cumple**

3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (*Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas*). **Sí cumple / No Cumple**

4. Las razones evidencian, apreciación de las declaraciones del acusado. (*Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado*). **Sí cumple / No Cumple**

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

2.4. Motivación de la reparación civil

1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. (*Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas*). **Sí cumple / No Cumple**

2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. (*Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas*). **Sí cumple / No Cumple**

3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. (*En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención*). **Sí cumple / No Cumple**

4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. **Sí cumple / No Cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. **Sí cumple / No Cumple**

2. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil (éste último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil). **Sí cumple / No Cumple**

3. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado. **Sí cumple / No Cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). **Sí cumple / No Cumple (marcar “si cumple”, siempre que **todos** los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).**

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. **Sí cumple / No Cumple***

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). **Sí cumple / No Cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. **Sí cumple / No Cumple**

3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Sí cumple / No Cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Sí cumple / No Cumple

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

Lista de cotejo: 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/la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. **Sí cumple / No Cumple/ No cumple***

2. Evidencia el **asunto**: *¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? el objeto de la impugnación. **Sí cumple / No Cumple***

3. Evidencia **la individualización del acusado**: *Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad / en algunos casos sobrenombre o apodo. **Sí cumple / No Cumple***

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el **objeto de la impugnación**: *El contenido explicita los extremos impugnados. **Sí cumple / No Cumple***

2. Evidencia **congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación**. (Precisa, en qué se ha basado el impugnante). **Sí cumple / No Cumple.**

3. Evidencia **la formulación de la(s) pretensión(es) del impugnante(s)**. **Sí cumple / No Cumple.**

4. Evidencia **la formulación de las pretensiones penales y civiles de la parte contraria** (Dependiendo de quién apele, si fue el sentenciado quien apeló, lo que se debe buscar es la pretensión del fiscal y de la parte civil, de éste último en los casos que se hubieran

constituido en parte civil. **Sí cumple / No Cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

3.1. Motivación del derecho

1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. *(Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas).* **Sí cumple / No Cumple**

2 Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa)

(Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). **Sí cumple / No Cumple**

3 Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). **Sí cumple / No Cumple**

4 Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). **Sí cumple / No Cumple**

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

2.3 Motivación de la pena

1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículos 45 (Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen) **y 46 del Código Penal** (Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia). (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). **Sí cumple / No Cumple**

2 Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). **Sí cumple / No Cumple**

3 Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). **Sí cumple / No Cumple**

4 Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. (Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos

del acusado). **Sí cumple / No Cumple**

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

2.4. Motivación de la reparación civil

1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. *(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas).* **Sí cumple / No Cumple**

2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. *(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas).* **Sí cumple / No Cumple**

3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. *(En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención).* **Sí cumple / No Cumple**

4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. **Sí cumple / No Cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio *(Evidencia completitud).* **Sí cumple / No Cumple**

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. *(No se extralimita, excepto en los casos igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa).* **Sí cumple / No Cumple**

3. El contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia (*Es decir, todas y únicamente las pretensiones indicadas en el recurso impugnatorio/o las excepciones indicadas de igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa*). **Sí cumple / No Cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (*El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia*). **Sí cumple / No Cumple** (*marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

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.* **Sí cumple / No Cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). **Sí cumple / No Cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. **Sí cumple / No Cumple**

3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (*principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera*) **y la reparación civil.** **Sí cumple / No Cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). **Sí cumple / No Cumple**

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

4.1. En relación a la sentencia de primera instancia:

- 4.1.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.1.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 4: *motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.*
- 4.1.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de correlación y descripción de la decisión.*

4.2. En relación a la sentencia de segunda instancia:

- 4.2.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y postura de las partes.*
 - 4.2.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 4: *motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.*
 - 4.2.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de correlación y descripción de la decisión.*
5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, los cuales se registran 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:** se ha previstos 5 niveles de calidad, los cuales son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta. Se aplica para determinar la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio.
 8. **Calificación:**
 - 8.1. **De los parámetros:** el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de

la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

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

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

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

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el Expediente.

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

	Calificación		Rangos de calificación	Calificación de la calidad de la
	De las sub dimensiones	De la		

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*

- *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:
 - 1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración,
 - 2) En la parte considerativa, se realiza el análisis de las pretensiones planteadas en el proceso, se examina los hechos, las pruebas y la selección de las normas y principios aplicables al asunto,
 - 3) Los fundamentos o razones que se vierten en la parte considerativa, es el producto del análisis, se trata de una actividad compleja, implica mayor esfuerzo mental, dominio de conocimientos, manejo de valores y principios, técnicas de redacción, etc.; que sirven de base para sustentar decisión que se expondrá en la parte resolutive, y
 - 4) Por las condiciones anotadas, tiene un tratamiento diferenciado, en relación a la parte expositiva y resolutive.

5.2. Segunda etapa: Con respecto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja		Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2= 4	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2		6	8	10			

Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X		32	[33 - 40]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión						[25 - 32]	Alta
	Nombre de la sub dimensión				X		[17 - 24]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión				X		[9 - 16]	Baja
	Nombre de la sub dimensión						X	[1 - 8]

Ejemplo: 32, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las 4 sub dimensiones que son de calidad mediana, alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 4 sub dimensiones que son motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.
- 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 4 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 40.
- El número 40, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 8.
- El número 8 indica, que en cada nivel de calidad habrá 8 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:

[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

5.2. Tercera etapa: con respecto a la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y de 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 - 12]	[13- 24]	[25- 36]	[37- 48]	[49- 60]								
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta											
		Postura de las partes								[7 - 8]	Alta										
								X			[5 - 6]	Mediana									
											[3 - 4]	Baja									
											[1 - 2]	Muy baja									
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	34	[33- 40]	Muy alta										
								X			[25- 32]	Alta									
		Motivación del derecho				X					[17- 24]	Mediana									
		Motivación de la pena						X			[9-16]	Baja									
		Motivación de la						X			[1-8]	Muy baja									
50																					

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

Ejemplo: 50, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva que son de rango: alta, muy 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 resolutiva, que son 10, 40 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 60.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 60 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 12.

- 3) El número 12, indica que en cada nivel habrá 12 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 nivel de calidad:

[49 - 60] = Los valores pueden ser 49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59 o 60 = Muy alta

[37 - 48] = Los valores pueden ser 37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47 o 48 = Alta

[25 - 36] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 o 36 = Mediana

[13 - 24] = Los valores pueden ser 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 o 24 = Baja

[1 - 12] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 o 12 = Muy baja

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización –Anexo 1.

Anexo 5. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN AL EMPLEADOR , EN EL EXPEDIENTE N° : 02940-2014-0-2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2022** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Administración de Justicia en el Perú*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento.*



Christian Fernando Maldonado Vera
DNI N° 72921883