



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD;
EXPEDIENTE N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; DISTRITO
JUDICIAL DEL SANTA- CHIMBOTE, 2023**

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

AUTOR

QUEREVALU MORALES, EDWIN OSWALDO

ORCID: 0000-0003-4396-5710

ASESORA

ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA

ORCID: 0000-0002-4030-7117

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0085-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:44** horas del día **17** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD; EXPEDIENTE N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-CHIMBOTE, 2023**

Presentada Por :

(0106171244) **QUEREVALU MORALES EDWIN OSWALDO**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

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

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD; EXPEDIENTE N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA- CHIMBOTE, 2023 Del (de la) estudiante QUEREVALU MORALES EDWIN OSWALDO , asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 20 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

PRESIDENTE

MERCHÁN GORDILLO MARIO AUGUSTO

MIEMBRO

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA

MIEMBRO

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON

ASESORA

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA

AGRADECIMIENTO

A Dios:

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

A mi familia:

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

Edwin Oswaldo Querevalú Morales

DEDICATORIA

A mis padres:

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

A mis profesores universitarios:

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

Edwin Oswaldo Querevalú Morales

ÍNDICE GENERAL

Carátula	I
Acta de sustentación.....	II
Constancia de originalidad	III
Jurado evaluador y asesor	IV
Agradecimiento	V
Dedicatoria	VI
Índice general	VII
Indice de cuadros.....	X
Resumen	XI
Abstract	XII
I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivo de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación.....	4
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	11
2.2.1. Procesales	11
2.2.1.1. Proceso laboral ordinario	11
2.2.1.1.1. Conceptualización	11
2.2.1.1.2. Las Etapas del proceso ordinario laboral.....	11
2.2.1.1.3. Los Principios aplicables al proceso laboral.....	12
2.2.1.1.4. Los sujetos del proceso	14
2.2.1.1.5. La sentencia.....	15
2.2.1.1.5.1. Conceptualización.....	15
2.2.1.1.5.2. La sentencia en la ley procesal laboral	16
2.2.1.1.5.3. Las Partes de la sentencia	16

2.2.1.5.4. La motivación en la sentencia.....	17
2.2.1.5.4.1. Conceptualización.....	17
2.2.1.5.4.2. La motivación en el marco constitucional.....	17
2.2.1.5.4.3. La motivación fáctica.....	17
2.2.1.5.5. La motivación jurídica.....	17
2.2.1.5.6. El principio de congruencia en la sentencia.....	18
2.2.1.5.6.1. Conceptualización.....	18
2.2.1.5.7.2. La sana crítica y las máximas de la experiencia.....	19
2.2.1.5. Medios impugnatorios.....	19
2.2.1.5.1. Concepto.....	19
2.2.1.5.2. Clases de medios impugnatorios.....	19
2.2.1.5.2.2. Recurso de apelación.....	20
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	22
2.2.2.1. El Derecho del Trabajo.....	22
2.2.2.1.1. Concepto.....	22
2.2.2.2. El contrato de trabajo.....	22
2.2.2.2.1. Conceptualización.....	22
2.2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo.....	22
2.2.2.2.3. Los sujetos del contrato de trabajo.....	23
2.2.2.2.4. Clases de contrato de trabajo.....	24
2.2.2.2.6. La Extinción del contrato de trabajo.....	26
2.3. Marco Conceptual.....	31
2.4.- Hipótesis.....	33
III. METODOLOGÍA.....	34
3.1. Tipo, nivel y diseño de la Investigación.....	34
3.1.1. Tipo de investigación.....	34
3.1.2. Nivel de la investigación.....	35
3.1.3. Diseño de la investigación.....	36
3.2. Población, muestra y unidad de análisis.....	37
3.3. La Variable, definición y operacionalización.....	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	39
3.5. Método de análisis de datos.....	39

3.6. Aspectos éticos	41
IV. RESULTADOS	44
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
Anexos.....	70
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	71
Anexo 02. Evidencia empírica del objeto de estudio (sentencias)	72
Anexo 3. Representación, definición y operacionalización de la variable	90
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos:.....	96
Anexo 5. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados	103
Anexo 6. Cuadros descriptivos de las sentencias de primera y segunda instancia.....	111
Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	148
Anexo 8. Cronograma de actividades	149
Anexo 9. Presupuesto.....	150

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Consolidado de la sentencia de primera instancia.....	56
Cuadro 2. Consolidado de la sentencia de segunda instancia.....	58

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa-Chimbote, 2023? Tendrá como objeto de estudio determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de Actos de Hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023. Además, la metodología tendrá de tipo cuantitativo y cualitativo (mixto), nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizará de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, empleando las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo. Los resultados revelarán que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive concernientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta y, de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Como conclusión se verá que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Hostilidad, procesos, pruebas y Resolución.

ABSTRACT

The investigation will have as a problem: What is the quality of the sentences of first and second instance on Cessation of Acts of Hostility, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in File No. 04017-2017-0-2501-JR -LA-08; Judicial District of Santa-Chimbote, 2023? It will have as object of study to determine the quality of the sentences of first and second instance on Cessation of Acts of Hostility, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in File No. 04017-2017-0-2501-JR-LA- 08; Judicial District of Santa -Chimbote, 2023. In addition, the methodology will have a quantitative and qualitative (mixed) type, a descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection will be carried out from a file selected by means of convenience sampling, using the techniques of observation, content analysis and a checklist. The results will reveal that the quality of the expository, considerative and decisive part concerning: the sentence of first instance was of rank: very high and, of the sentence of second instance was of rank: very high. As a conclusion, it will be seen that the quality of the first and second instance sentences on the cessation of acts of hostility in File No. 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Del Santa Judicial District – Chimbote, 2023, were very high and very high, respectively.

Keywords: Hostility, processes, tests and Resolution.

I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La investigación propuesta se refiere a la sentencia dictada en el desarrollo judicial existente en el expediente, es decir, sobre: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad; expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa- Chimbote, 2023”.

Así mismo en el presente estudio de investigación sobre la Administración de justicia en la Instituciones públicas y privadas, aplicado a un caso real sobre los conflictos laborales, por lo tanto, antes de poder plantear la pregunta del problema, se tuvo como necesidad de poder insertar algunas posturas que ayudaron a motivar al análisis del proceso seleccionado y de esta manera poder elaborar el presente estudio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), también demuestra su preocupación por la Administración de Justicia en los Países de América Latina. De esta forma para Arese (2020), nos aclara que:

El tiempo promedio de litigio de una decisión de un tribunal de primera instancia oscila entre menos de tres meses y más de cuatro años. Se observó que, en un grupo de países integrado por Chile, Brasil, Colombia y Uruguay, las estadísticas oficiales indicaban que las sentencias se dictaban en un año o menos. En otros países, en promedio, este período se supera ampliamente, como Argentina y Perú. Sin embargo, en Bolivia, Ecuador, Paraguay y Venezuela no se encontraron estadísticas oficiales, por lo que no hay acceso abierto a datos básicos para entender cómo responde el sistema de justicia a los ciudadanos. Los retrasos también suelen ser graves durante la etapa de segunda instancia o en la audiencia nacional y la ejecución de las sentencias. Este último dato no es insignificante, ya que la eficacia del proceso radica no sólo en la emisión de la primera resolución, sino también en todo el tiempo que se tarde en tramitar la demanda.

Así mismo dicho en palabras de Rosales (2021), nos dice que en España

La evidencia empírica muestra que el tipo de juez afecta la calidad de las decisiones judiciales. Específicamente, la calidad cae más cuando el mediador auxiliar es un mediador de la determinación en lugar de un mediador que no lo es, como señala Rosales, “En principio, los resultados nos parecen contradictorios, ya que

comprobamos que la calidad de la resolución sería mayor cuando el otro juez que actuara como suplente o refuerzo fuera un juez profesional. Investigando esto, nos dimos cuenta de que la carrera los jueces que ingresan como reemplazos o refuerzos a menudo han egresado recientemente de la escuela judicial, lo que significa que tienen menos experiencia que los jueces que ingresan para desempeñar estas funciones, que a menudo son abogados con experiencia y/o un profesor de derecho o un doctorado.” Estas variables son a nivel regional.

De la misma forma desde el punto de vista de Fredy (2019), expresa que en Mexico:

La Defensoría del Pueblo ecuatoriana está preocupada por las declaraciones de funcionarios gubernamentales respecto al cumplimiento de sentencias judiciales en las que se identifican violaciones a derechos colectivos y naturales por parte de la industria extractiva, todo en el marco de la denominada “Nueva Política Minera” de “Doméstico”. En otras palabras, el gobierno nacional tiene derecho a apelar legalmente las decisiones del sistema judicial, pero con lo que no estamos de acuerdo es que se está imponiendo un modelo de desarrollo desvinculado de la participación activa en la sociedad.

La Administración de Justicia en Perú

Empleando las palabras de Valera (2020), nos aclara que en la ciudad de Lima: ´

No podemos desconocer la brecha tecnológica que existe en nuestro país (habrá una brecha entre los dos lados) y podemos cuestionar que solo algunos sectores pueden beneficiarse del más alto y mejor nivel de herramientas, dado que el poder judicial debe evaluar el apoyo al usuario. Los módulos como SUNAT en todas sus implementaciones de oficina donde, con el apoyo del personal administrativo y previo apego a los protocolos de salud, los clientes y sus letrados sin computadora están en casa o en la oficina y/o cuentan con la computadora mínima necesaria conocimiento, donde las Audiencias Virtuales podrán ser concurridas con las mismas condiciones técnicas. De lo contrario, se verán afectados el debido proceso y las garantías de igualdad amparadas por la Carta Magna.

En el entorno Regional

En el mismo orden de ideas, según Cristóbal (2021), en la Región de Huancayo nos aclara que:

La NLPT, como cualquier trabajo humano, es probable que se mejore en función de la situación real. Para ello se ha constituido un comité y se han realizado diversas propuestas para su modificación o reforma. En mi opinión, por el momento solo hacen falta algunas modificaciones, entre las cuales se eliminan las dos audiencias que existen en el proceso ordinario laboral porque atrasan el proceso, y la notificación física de las sentencias que se debe hacer es solo electrónica. Ahora se suma la mayor virtualidad de las audiencias, y creo que debe continuar porque facilita la participación de los abogados y partes procesales en cualquier parte de nuestro país, y se debe mejorar la calidad de la conectividad.

En el entorno Local:

También en Chimbote Domínguez (2020), argumenta que la encuesta dejó en claro que el estatus y la imagen corporativa del personal del Tribunal Superior de Santa se reflejan en la percepción del poder judicial por parte del público externo (abogados, litigantes y usuarios), ya que la percepción interna del ambiente de trabajo es una sede estrecha y concurrida instalaciones. Se caracteriza por asistir a los abogados y litigantes en los plazos establecidos, celebrar audiencias y mejorar los registros judiciales. Ley Orgánica del Poder Judicial para evitar demoras en la justicia en las diferentes instituciones públicas y privadas.

1.2. Formulación del problema

De esta manera, luego de examinar el proceso judicial laboral presente en un expediente seleccionado se tuvo como problema la siguiente interrogante:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

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

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

1.4. Justificación

Entre los diversos motivos que pueden estar originando este conflicto, se ha encontrado las siguientes causales, como la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive. En este estudio estuvo enfocado en el estudio de la calidad de las resoluciones del magistrado, teniendo en cuenta que como objetivo que estos se analicen y se califiquen su labor con el motivo de enriquecer las labores que realizan. Por otra parte, a nivel Regional no se constata muchos estudios de estas variables.

Son muchos los efectos que pueden causar a este problema, de esta manera en la que me he podido enfocar; es en la parte resolutive, por consiguiente, que la determinación de mayor nivel y cualidad atienden a adaptarse a derecho y son de estudio al caso concreto, en otras palabras, garantizan y satisfacen al derecho para alcanzar justicia como terminación final al que aspira todo habitante, Así mismo la administración de justicia dentro de las instituciones jurídicas públicas-privadas cambiarían y mejorarían pensamiento actual que tienen los usuarios dentro de las instituciones.

En el concurrente análisis desea que, en la Administración de Justicia dentro de las instituciones públicas-privadas, deberían comprometerse en la implementación de la Tecnología Informática. Así mismo Dory (2019), afirma que “Las Tecnologías de la Información (TI) deben apoyar principalmente en un lado del espectro de la administración de la justicia: el procesamiento de los datos”. (p. 18). De esta forma la tecnología ayudaría a la eficacia y mejora del trabajo jurisdiccional, disminuyendo la carga procesal, de esta manera se observaría reflejada en la mejoría de la categoría de las resoluciones judiciales.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional:

Teniendo en cuenta a Gargua y Romero (2021), en la ciudad de Guayaquil-Quito; presento su investigación que fue: “Motivación de los Jueces Constitucionales cuando declaran improcedente la Acción de Protección: Caso N° 12241-2012-0021”. Esta investigación se desarrollará bajo el tipo cualitativa interpretativa, puesto que se ha recopilado información o datos de casos, que permitirán descubrir y resolver el tema expuesto en este estudio. Este tipo de estudio metodológico permite trascender es aspecto social para explicar y comprender fenómenos, acontecimientos u hechos más complicados esto sucede porque se basan en un lecho teórico extenso del acontecimiento social que trasciende en ese momento o del fenómeno puesto bajo análisis.

En el análisis del estudio se utilizará una metodología de exploración conceptual, bajo este se explicará de forma concisa y precisa las definiciones y conceptos ya que debido a la condición del tema deben aflorar términos de lenguaje técnico nuevos o no conocidos para entender de mejor manera esta investigación y el autor presenta las siguientes conclusiones:

- a) En esta investigación se logró determinar que la decisión efectuada por los jueces constitucionales estaba carente de motivación por el hecho que no se encontraba aparejada con los parámetros establecidos por la Corte Constitucional, en la descomposición efectuada de la sentencia se detectaron evidentes falencias de razonamiento motivacional por parte de los jueces constitucionales.
- b) En este sentido la acción de protección debe entenderse por los juzgadores constitucionales como una garantía preferente, eficaz y adecuada para tutelar la conculcación de derechos, con la necesidad de declarar como improcedente únicamente cuando se halla efectuado el cumplimiento del test de la motivación, solo del resultado de ese test se puede considerar que puede resolverse en otra vía, como la ordinaria; pues como dicen doctrinarios y normas internacionales, debe existir un mecanismo rápido sencillo y eficaz, al decir rápido se entiende la inmediatez que necesita dicho proceso por la afectación que causa el acto cometido en contra de la persona, siendo entonces inadecuada otra vía para reparar el derecho vulnerado.

Nacional:

Citando a Valiente (2019), en la ciudad de Huaura-Lima, presento su investigación: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad y otros, en el expediente N° 2005-00124-0-1301-JR-LA-1, del distrito judicial de Huaura - Lima. 2018”, para ello se trazó como objetivo que fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. En lo que respecta a su metodología fue de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel explorativo, descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal y a su vez el autor presenta las siguientes conclusiones:

- a) Respecto a la sentencia de primera instancia; se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.
- b) Respecto a la sentencia de segunda instancia Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.
- c) Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

También Condori (2019), en la ciudad de Huaura, presento la investigación titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad en el expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 del distrito Judicial de Huaura - Lima. 2018”; se trazó como objetivo general que fue determinar, si la calidad de las sentencias del proceso sobre Cese de hostilidad emitidas en primera instancia por el Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Barranca y en segunda instancia por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura. Siguiendo este horizonte hemos estudiado, analizado y especificado cualidades y características de las sentencias que son nuestro objeto de estudio, para de determinar su calidad de acuerdo a los parámetros tanto normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Esta investigación es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño transaccional, retrospectivo y no experimental; para la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos, a su vez el autor presenta las siguientes:

- a) Sobre la sentencia de primera instancia: 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 la “descripción de la decisión”; se ubicaron en el rango de muy alta y muy alta calidad, respectivamente. Estos resultados nos llevan al 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.
- b) Sobre la sentencia de segunda instancia: 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.
- c) Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera y segunda instancia ambas se ubican en el rango de muy alta y alta calidad.

Regional:

Para Carbajal (2020), en la ciudad de Trujillo, presento la investigación titulada: “Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00773-2013-0-1602-JR LA-01; Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2020”; para ello se presentó como objetivo que fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Esta investigación fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; a su vez el autor presenta las siguientes conclusiones:

- a) En la sentencia de primera instancia alcanzó el rango de muy alta debido a que se evidenció una debida interpretación del asunto en controversia, los medios de prueba fueron evaluados con sustento a la normativa legal, el juez se expresó en los considerandos con claridad, sana crítica y máxima experiencias, al término de su evaluación determino la existencia de actos de hostilidad pro parte de la empleadora al recurrente por lo que en su parte resolutive decidió declarar fundada la demanda formulada por el actor, ordenando el cese de todo tipo de hostigamiento,
- b) En segunda instancia, los magistrados después de evaluar la apelación presentada por la empresa demandada, se determinó confirmar la sentencia emitida por el órgano

inferior más costos y costas que derivan del proceso, los componentes concretos que determinaron un debido proceso fueron: que se aplicaron los principios de congruencia procesal, principio de motivación y el principio de doble instancia, por lo cual los resultados arrojaron la calidad de muy alta, igualmente a la primera instancia, con lo que se comprueba un buen manejo por parte del órgano superior que efectuó la revisión del recurso impugnatorio.

- c) Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Así mismo López (2021), en la ciudad de Huaura-Huacho, presento su investigación titulada: “Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Huaura – Huacho, 2021”; para ello se trazó como objetivo que fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente seleccionado, en lo que respecta a su metodología fue de tipo, cuantitativo - cualitativo, nivel exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal y a su vez el autor presenta las siguientes conclusiones:

- a) Se así que la calidad de la sentencia de primera instancia alcanza la calidad muy alta puesto que alcanza un valor de 40 lo cual la ubica en los parámetros [33-40] (cuadro 7), se debió a que en la parte expositiva no consigno las pretensiones de las partes.
- b) De igual manera en la sentencia de segunda instancia alcanza la calidad muy alta puesto que alcanza e valor de 40, lo que lo sitúa en el rango [33-40] (cuadro 8). Esta sentencia muestra un mayor grado de acercamiento hacia los valores deseados puesto que en su fallo se puede identificar la aplicación del principio de motivación al argumentar las razones de la disminución de la pena aplicada al procesado en la sentencia de primera instancia.
- c) En conclusión, y dada la coherencia de la decisión de primera instancia fue ratificada por la segunda instancia, por consiguiente, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Local:

Por lo tanto, Acosta (2021), en la ciudad de Chimbote, presento su investigación titulada: “Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02270- 2015-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2021?”. Para ello se trazó como objetivo que fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Esta investigación fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal y a su vez arribo a las siguientes conclusiones:

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

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. Proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Conceptualización

Empleando las palabras de Rodríguez (2018), nos dice que:

Es el que brinda mayor seguridad a las partes, y en el proceso, la prueba puede ser más compleja y los cargos más amplios, ya que las diversas acciones en él se conceden a plazos más largos por la concentración de las actuaciones en la acción. (pág. 31)

Así mismo para (Quiroz, 2011, como se citó en Anacleto, 2019), sostiene que:

Cuando se refiere a los procedimientos ordinarios de trabajo, señala que La NLPT establece que en el futuro los procedimientos ordinarios de trabajo se configuren a través de una audiencia única, que a su vez constará de dos etapas: una audiencia de mediación y una audiencia de sentencia. (pp. 52-53)

2.2.1.2. Las Etapas del proceso ordinario laboral

Como lo hace notar Rodríguez (2018) señala que en el proceso ordinario laboral se desarrollan dos audiencias de gran importancia:

A. La Audiencia de Conciliación:

El juez desempeña un papel especial en esta audiencia, muy diferente al que ha tenido en otras audiencias, actuando como espectador. Por lo tanto, el juez se mantiene activamente involucrado en dichas audiencias porque invitará a las partes a mediar en las pretensiones y no solo eso, sino que también será el mediador de las audiencias para que las partes puedan llegar a negociaciones, siempre respetando la inalienabilidad de los derechos, lo cual será siempre una limitación de los acuerdos de conciliación en materia laboral.

B. Audiencia de Juzgamiento:

Los procedimientos laborales ordinarios incluyen no sólo las audiencias de mediación sino también las audiencias de sentencia. Por lo tanto, si el conflicto se

resuelve a través de la mediación, no es necesario programar una segunda audiencia, ni siquiera una segunda audiencia, de lo contrario, las partes deben asistir a una audiencia de juicio si no se ha llegado a la mediación, de esta manera los demandados deberán asistir al tribunal de sentencia.

B.1. La Etapa de Confrontación de Posiciones

Esta etapa es donde el juez da oportunidad a las partes para que expongan su posición oralmente, por lo que se inicia con una breve descripción de las pretensiones del actor y su fundamento jurídico, dando paso a la etapa en que el demandado compara los hechos contradictorios con las pretensiones.

B.2. La Etapa de actuación probatoria

El juez notificará a las partes las pruebas que se dejarán sin efecto porque tienen por objeto probar hechos insignificantes o irrelevantes para resolver el caso. Asimismo, admitió públicamente prueba de los principales hechos del proceso para que posteriormente las partes puedan impugnarla con otras pruebas que en esa etapa puedan ser admitidas, culminando con los alegatos de las partes del proceso para avanzar a la publicación de una sentencia judicial. (pág. 34)

2.2.1.3. Los Principios aplicables al proceso laboral

2.2.1.3.1. El Principio de Inmediación

Teniendo en cuenta a Díaz (2019), argumenta que:

El juez interviene personalmente en las diligencias, y éstas deben desarrollarse en su presencia, lo que le da acceso directo a las partes y a las diligencias sin reconocer que puede delegar sus facultades en cualquier procurador o tercero bajo pena de nulidad. (pág. 108)

2.2.1.3.2. El Principio de oralidad

Desde el punto de vista de Orellana (2018), considera que:

El lenguaje hablado, entonces, nos permite obtener sentencias más cercanas a la verdad son más equitativas, así de esta manera para que podamos verificar el cumplimiento de los principios de los procedimientos laborales de búsqueda de la verdad o realidad primero.

Vinatea y Toyama (2020) nos aclara que es el principio fundamental de otros principios, y otros principios se basan en otros principios. Este es el principio básico del nuevo proceso de trabajo. Así, la inmediatez del juez exige el carácter lingüístico del proceso laboral para que el juez pueda participar en el proceso no como presente sino como líder del mismo. Gracias a este principio, el proceso se ha desarrollado rápidamente a medida que se implementan de manera efectiva los principios de la economía procesal.

2.2.1.3.3. El Principio de Concentración

Como afirma Vinatea y Toyama (2020) manifiesta que:

Este principio implica que el proceso laboral "reunirá en una sola actividad procesal un número muy grande y variado de actos procesales que se suceden sin solución continua, ni término o cláusula de tiempo que los separe". Esto permitiría una gran simplificación de la forma procesal, haciendo más accesible la tutela judicial a los sujetos más vulnerables del entorno social. (pág. 34)

2.2.1.3.4. El Principio de Celeridad

Desde el punto de vista de Arce (2019), da a conocer que:

Los principios anteriores buscan establecer los procedimientos laborales en el menor tiempo posible para no afectar los derechos de las partes en el procedimiento. Asimismo, este principio es muy importante porque permite que los procesos laborales se tramiten en un plazo breve para que las sentencias puedan dictarse en el menor tiempo posible, sin que ello implique limitaciones a la defensa y legitimación. Procedimiento del demandado. (pp. 19-20)

2.2.1.3.5. El Principio de Primacía de la Realidad

Desde la posición de (Arévalo, 2001, como se citó en Gutiérrez 2019), expresa que:

Todos los instrumentos donde se hace constar en acto de la celebración de la contratación bajo las reglas del código civil, o de naturaleza comercial u otra índole, solo poseen un valor de prueba de una mera presunción, el mismo que pueda no tener o perder, cuando luego de una verificación de lo que sucede en la práctica o en el mundo real, los instrumentos que han dado lugar a la firma de estos contratos de naturaleza no laboral han sido utilizados de forma fraudulenta para simular u ocultar actos que hagan que el empleador pueda no asumir sus obligaciones laborales, o

dicho de otro modo que den derechos laborales al trabajador conforme la ley laboral.
(pág. 14)

2.2.1.3.6. El Principio de Economía Procesal

Citando a Benites (2019), manifiesta que:

El principio de económica procesal implica que las actuaciones procesales se realicen en un breve lapso, es decir, busca la rapidez del proceso con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempo del órgano judicial, con lo cual se pretende una rápida obtención de justicia con ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo. (pág. 45)

2.2.1.3.7. El Principio de Veracidad

En la opinión de Vinatea y Toyama (2020), da a conocer que:

La NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo. El artículo II del Título Preliminar señala que los jueces de trabajo deben privilegiar el fondo sobre la forma. Esto no es sino una manifestación de que el proceso laboral actual no es uno formalista, sino finalista. La finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente por las partes. (pág. 37)

2.2.1.4. Los sujetos del proceso

2.2.1.4.1. Definición

Dicho con palabras de Meza et al. (2022), describe que:

Son personas físicas que intervienen legalmente en el proceso judicial, pudiendo ser parte principal o parte secundaria, y pueden participar en el litigio como actor o demandado, constituyen el cuerpo principal del litigio, es decir, el juez, el actor y el acusado.

Los sujetos de una litigación son:

2.2.1.4.2. El juez

Teniendo en cuenta a Gonzales (2021), da a conocer que:

El juez, en los procesos generales, es el director, quien controla el proceso y decide los motivos. Pero como servidor público del Estado, su principal función es judicial,

mediante la aplicación de tres funciones: “la investigación de la verdad; la búsqueda de la interpretación de las normas y sus sentidos; y la aplicación de la ley a los hechos”. (pág. 20)

2.2.1.4.3. El demandante

Para la Enciclopedia Jurídica (2020), nos aclara que es:

Alguien que toma la iniciativa en el proceso y soporta la triple carga de las acusaciones, los hechos y sus pruebas en esta situación. Así mismo son los sujetos de derecho, al exigir iniciar procesos y formar parte de ellos, reclaman protección jurisdiccional específica frente a otro y otros sujetos.

2.2.1.4.4. El demandado

Como Expresa (Iberley, 2016, como se citó en Rodríguez, 2021), nos dice que el demandado es: “Toda persona ante quien se interpone la demanda o pretensión, llamada también parte pasiva del proceso”. (pág. 34)

2.2.1.5. La sentencia

2.2.1.5.1. Conceptualización

Desde la posición de Almanza y Pereira (2021), manifiesta que:

La sentencia constituye uno de los actos jurídicos procesales más importantes en el procedimiento, pues a través de ella pone fin al procedimiento, el juez tiene derecho a ejercer las facultades y obligaciones que contrae, y buscar la paz social en la justicia aplicando las normas a los casos concretos.

Como lo hace notar que Vinatea y Toyama (2019), da a conocer que:

Las sentencias son el resultado de un proceso dialéctico conforme a las normas prescritas por la ley y exteriorizan las decisiones judiciales a partir de las cuales los jueces reconstruyen hechos, analizan declaraciones, revisan documentos, valoran pericias, establecen presunciones, utilizan normas jurídicas y aplican dicha razonabilidad. La evaluación o también conocida como la regla de la sanidad crítica para comprobar la existencia o inexistencia de los hechos alegados por el actor y el demandado. (p. 209)

2.2.1.5.2. La sentencia en la ley procesal laboral

Desde la posición de Aguilar (2018) refiere que:

El artículo 31 de la Nueva Ley de Litigios Laborales establece: “Si declara que todas las manifestaciones o defensas hechas por las partes y la totalidad o parte de las pretensiones son verdaderas, los derechos de reconocimiento y los intereses deben ser observados por el demandado”. (p. 142).

2.2.1.5.3. Las Partes de la sentencia

Como plantea Vinatea y Toyama (2019), da a conocer que la sentencia se divide en tres partes fundamentales:

1. **La Parte expositiva;** (que se inicia con la palabra de rigor Vistos); tiene por objeto personalizar a las partes, designar el objeto de las decisiones judiciales y describir brevemente los hechos en cuestión.
2. **La Parte considerativa;** (que se inicia con la expresión: CONSIDERANDO): Se convierte en la base de hecho y de derecho de la decisión, es decir, las razones que impulsaron al juez a decidir el caso. En esta parte, se toman en serio las pretensiones de las partes y se toman en serio las pruebas presentadas.
3. **La Parte resolutive;** (que se inicia con la expresión: FALLO): Contiene decisiones sobre asuntos en disputa. Constituye una declaración clara sobre cada punto impugnado. En consecuencia, la sección ejecutiva contiene una determinación clara y precisa, con base en las pretensiones formuladas en el curso y en los argumentos de defensa del demandado, y de conformidad con la ley, para declarar la demanda. El derecho de las partes a aceptar en última instancia la pretensión del autor o rechazarla en todo o en parte. (p. 211)

En la opinión de Gómez (2018), aclara que la sentencia se divide en tres partes:

- 1) **La parte expositiva;** También llamada parte de declaración, corresponde a la síntesis de lo señalado por el juez en la demanda y la respuesta de su protagonista, escrita en solo.
- 2) **La parte considerativa;** constituye el razonamiento para la evaluación de lo expresado en la parte expositiva, pero lo relaciona con las pruebas y reglamentos existentes. De esta manera, el juez proporciona una actividad mental en primera persona, porque *_prefiriendo lo que las partes tengan que decir_* deberá tomar

posición frente a ellas, protegerlas o rechazarlas, con base en una crítica razonable y su entendimiento sensato. declaración de voluntad del juez.

- 3) **La parte dispositiva o resolutive;** provocar el veredicto o la resolución misma, en la que el juez, después de todo esfuerzo intelectual (valor y discurso), comienza a proteger parte o la totalidad de la pretensión, o a rechazarla del todo: esta es la declaración de voluntad del juez. (p. 430)

2.2.1.5.4. La motivación en la sentencia

2.2.1.5.4.1. Conceptualización

Citando a Almanza y Pereira (2021), argumenta que:

La motivación es la razón que lo impulsa a realizar determinadas acciones, los motivos implican una justificación lógica, razonable y son acordes con las normas constitucionales y legales, y también deben ser encontrados con base en los hechos y pretensiones formuladas por las partes en la hipotética conducta; por lo tanto, los motivos suficientes y suficientes incluyen motivos de hecho y motivos de derecho. (pág.93)

2.2.1.5.4.2. La motivación en el marco constitucional

Teniendo en cuenta a Palacios (2019), considera que:

El deber de motivo es el corolario de la función judicial y la consecuente obediencia a la constitución, su motivo se fundamenta en el derecho del imputado a conocer las razones objetivas (a su favor o no) que motivaron la decisión, y constituye una herramienta para contrarrestar y/o controlar los excesos en el ejercicio del poder. (pág. 85)

2.2.1.5.4.3. La motivación fáctica

Desde la posición de Delgado et al. (2019), considera que:

La importancia de los motivos de hecho radica en el control del error de derecho por parte del tribunal, que sólo es posible sobre la base de hechos correctamente descritos. Es en este punto que hay razón para elevar los inconvenientes del razonamiento enjuiciador basado en hechos a fundamentos inválidos. (pág. 726)

2.2.1.5.5. La motivación jurídica

Como expresa Calles (2021), sostiene que:

La finalidad de la motivación como sistema jurídico es proteger los derechos formales, y en este caso, el control de las decisiones constitucionales es verificar que el laudo no sea resultado de un arbitraje de un juez, lo que garantiza la generalidad del objeto procesal y sociedad. Adecuada administración de justicia. (pág. 2)

2.2.1.5.6. El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.5.6.1. Conceptualización

Como expresa (Benítez, 2017, como se citó en Torres, 2021), considera que:

Manifiesta que este principio “Es la regla de derecho procesal por la cual los jueces están obligados a tomar decisiones con base en los hechos y pretensiones presentadas en el escrito de demanda”. (pág. 24)

Así mismo como señala Maguiña (2021), da a conocer que:

La consistencia es el deber de juzgar al juez con base en las pretensiones derivadas por las partes durante el proceso, es decir, es imposible cambiar la base fáctica sobre la cual se demanda y posteriormente se acusa al sujeto, por lo que debe existir consistencia fáctica, es decir, el juez no puede introducir en la sentencia hechos nuevos contra el acusado que no hayan aparecido previamente en la acusación (Recurso de Nulidad N° 1051-2017-Lima, sentencia emitida el 27 de marzo de 2018). (pág. 59)

2.2.1.5.7. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.5.7.1. La claridad

En la opinión de (León, 2008, como se citó en Maguiña, 2021), argumenta que:

Este es otro criterio que no suele estar presente en el razonamiento jurídico local. Incluye usar el lenguaje en un sentido contemporáneo, usar cambios de idioma actuales y evitar expresiones que son extremadamente técnicas o idiomas extranjeros como el latín. La claridad que exige el discurso jurídico actual va en contra de la vieja tradición del lenguaje jurídico dogmático académico y elitista. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para el debate entre expertos en asuntos jurídicos. (pág. 41)

2.2.1.5.7.2. La sana crítica y las máximas de la experiencia

Dicho en palabras de Palavecino (2018), sostiene que:

- 1. La sana crítica:** en el sistema legal es un requisito para que los jueces justifiquen razonablemente sus decisiones probatorias. Después de estas decisiones probatorias, al momento de dictar sentencia, se deben probar las razones. La crítica razonable no constituye un método de evaluación, ya que requiere que un juez no la aplique en el proceso de evaluación de la prueba, en el proceso de toma de decisiones, sino después, solo en sentencias en el momento que justifica la evaluación en el texto. (pág. 37-38)

Como expresa Alvarado (2019) da a conocer que:

- 2. Las máximas de la experiencia:** es el conocimiento que el juez adquiere culturalmente a través de las costumbres, los usos sociales, las reglas, la experiencia, es decir, la vida justa, y le sirve para apreciar y valorar la prueba. (pág. 51)

2.2.1.5. Medios impugnatorios

2.2.1.5.1. Concepto

Como lo hace notar (Hinostraza, 2012, como se citó en Buendía, 2019), considera que:

Los medios de impugnación son acciones procedimentales con características formales y motivacionales. Representan una expresión de la voluntad de las partes (incluso de terceros legítimos), y tienen por objeto condenar anomalías o vicios o errores que afecten a alguna o varias de las conductas procesales, y exigir a las jurisdicciones revisoras que continúen anulando o dejando sin efecto, eliminando Así, el agravio del retador se deriva de su comportamiento en el proceso de cuestionamiento. (pág. 13)

2.2.1.5.2. Clases de medios impugnatorios

Teniendo en cuenta a Gómez (2018) da a conocer las siguientes clases:

- ✓ En la Nueva Ley Procesal del Trabajo dentro de sus artículos 32° - 41° sólo plantea dos medios: “La apelación y la casación”.
- ✓ En el Código Procesal Civil en sus artículos 362° y 401° muestra como medios de manera complementaria: “La reposición y la queja”. (p. 444)

2.2.1.5.2.1. El recurso de reposición

Para Sáenz y Chavez (2019), nos aclara que:

Que este recurso se origina contra los decretos, que tiene como finalidad que el magistrado que lo dictó vuelva a examinar el asunto y dicte sentencia en consecuencia. Durante la audiencia sólo proceden los recursos de sobreseimiento contra toda clase de resoluciones, excepto las definitivas, debiendo el magistrado en este caso de determinar el recurso en el mismo proyecto de ley sin aplazar la audiencia. (pp.83-84)

Así mismo se trata de un recurso no devolutivo ya que su tramitación y su resolución corresponde al órgano jurisdiccional que dictó la resolución impugnada. Es un recurso de reforma, ordinario, no suspensivo que procede contra las 84 resoluciones interlocutorias por el órgano jurisdiccional. (p. 414)

Asimismo, es un recurso no reembolsable, ya que su disposición y resolución corresponde al tribunal que dictó la resolución impugnada. Se trata de un recurso de reforma ordinario y sin problemas contra las 84 decisiones interlocutorias del tribunal

2.2.1.5.2.2. Recurso de apelación

Empleando las palabras de Alvarado (2019), da a conocer que:

Recursos ordinarios y verticales de una persona que cree que ha sido agraviada por una decisión judicial (auto o sentencia) en su contra, y es viciada o errónea, por lo que el tribunal de segunda instancia la revisa y continúa anulando en su totalidad o en parte o deshacerlo.

Desde la posición de Gómez (2018) lo plantea desde su punto de vista:

Este es un recurso esencial, es decir, la parte o partes del procedimiento que se oponen directamente a la orden o sentencia dictada por el juez para su revisión por un superior, y una vez retirada esta función jurisdiccional, la decisión de confirmar, completar, modificar, rescindir o cancelar el grado de apelación. (p. 448)

1. Los Requisitos de la apelación:

Vinatea y Toyama (2019) “debe estar debidamente fundamentada, señalando el error de hecho y de derecho incurrido en la resolución y la naturaleza del agravio” (p. 221).

2.2.1.5.2.3. El Recurso de Casación

Para el autor Arévalo (2019), nos aclara que:

Es un medio de contestación de forma especial de carácter especial a las resoluciones judiciales relativas a asuntos sociales a los tribunales superiores designados en la legislación con las facultades antes mencionadas y a los fines y razones específicos designados en las leyes y las jurisprudencias.

Asimismo, nos aclara la finalidad de la casación:

Es proteger el ordenamiento jurídico porque no es aceptable que todo juez interprete las normas jurídicas de tal manera que una misma norma tenga distintos significados para un mismo asunto.

2.2.1.5.2.4. El Recurso de Queja

Para el autor Pérez (2019), nos aclara que el recurso de queja es:

Se trata de un medio previsto por la ley a los perjudicados por el abuso de una resolución judicial contra la cual no cabe recurso alguno y de esta manera para dejar sin resultado y esto se le da de rectificar; que es de acuerdo a derecho.

Para Vásquez y Delgado (2020), nos aclara que el recurso de queja:

Tiene como exclusiva finalidad de poder corregir las “faltas o abusos graves “que estos son cometidos en la determinación de resoluciones que son de manera jurisdiccional, de esta manera limitando en los casos. (p. 199)

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. El Derecho del Trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Dicho en palabras de Angulo (2019), en su investigación nos aclara que:

El derecho de trabajo es la actividad humana ya sea física y/o intelectual, que tiene la calidad de derecho fundamental, cuya finalidad es el sustento familiar y medio de generador de riqueza, como medio de bienestar social. (p. 10)

2.2.2.2. El contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Conceptualización

Como expresa (Toyama, 2015, como se citó en Arévalo 2021), manifiesta que:

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empleador sobre la voluntad de prestar servicios personales y subordinados (servicios a otros) en el marco de la relación laboral. Este acuerdo puede ser oral o escrito, expreso o implícito, consensuado o simulado. (pp. 15-16)

Dicho en palabras de García (2020), define que:

El artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-TR (también conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral) regula los contratos de trabajo, sin embargo, los contratos de fuente obligatoria, que abarquen atributos personales, hereditarios y normativos, obligan al sujeto: Tiene las cualidades de un trabajador que puede prestar servicios de manera muy personal y depender de otros por un tiempo limitado y recibir un pago por ello del empleador; iniciando así una relación comercial cuando el proveedor del servicio y el dueño de la empresa se encuentran, y entonces es el objetivo común que los une. (pág. 13)

2.2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo

Como lo hace notar Ferro (2019), manifiesta que tiene tres elementos:

a) La prestación personal de servicios; el contrato de trabajo implica la disponibilidad del trabajo individual para que terceros puedan utilizarlo bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios como empleado, es decir, por cuenta

de su patrón. Estos servicios deben realizarse de forma presencial, es decir, no se delegan en un tercero.

b) La remuneración; es todo lo que recibe un trabajador por los servicios prestados, ya sea en dinero o en especie. Sin embargo, la compensación en especie debe evaluarse adecuadamente para determinar la compensación calculable para el pago de CTS. Sin embargo, la remuneración en especie no es la base para el cálculo de la remuneración por aportes al sistema privado de pensiones.

c) La subordinación; se entiende que el trabajador está jurídicamente subordinado al patrón para ejercer determinadas facultades. Cabe señalar que la afiliación es el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contrato, especialmente la ubicación del servicio. (pp. 17-19)

2.2.2.2.3. Los sujetos del contrato de trabajo

2.2.2.2.3.1. El Empresario o empleador

Dicho en palabras de Arévalo (2021) expresa que:

Los patrones son las personas físicas o jurídicas, los estamentos autónomos, las entidades mixtas, con o sin fines de lucro, de carácter público o privado, a las que los trabajadores prestan trabajo a cambio de una remuneración. (pág. 28)

De acuerdo con Morante (2019) da a conocer que:

El empleador es parte del contrato de trabajo, por lo tanto, al contraer obligaciones, también goza de los derechos que deben ser protegidos, pues, aunque está en la mejor posición en la relación laboral, no impide la atención de los trabajadores. Los países cuentan con el apoyo adecuado en determinadas circunstancias específicas. (pág. 64)

2.2.2.2.3.2. El Trabajador

Como dice (Bembibre, 2016, como se citó en Huaraca, 2021), sostiene que

El concepto de trabajador se aplica a todas las personas que realizan algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos, también puede usarse en un sentido general para designar a las personas que realizan un trabajo en particular, estén o no empleados formalmente. La condición de trabajador es una de las

condiciones más importantes para la persona como individuo, pues a partir del desempeño del trabajo y de actividades específicas no sólo se puede sobrevivir, sino también tener una identidad, sentirse útil y desarrollar competencias específicas. (pág. 36)

Como plantea Anónimo (2022), expresa que: “Los trabajadores se refieren a las personas naturales que prestan servicios subordinados a otras instituciones, personas o empresas a cambio de una remuneración laboral”.

2.2.2.2.4. Clases de contrato de trabajo

a) Contrato a plazo indeterminado

Desde el punto de vista de Vela y Utia (2021), da a conocer que:

El derecho de trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indeterminado, puesto que ello proporciona un mayor grado de estabilidad en el empleo, este contrato no establece límite de tiempo en la prestación de servicios, es decir, tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación y puede celebrarse de forma verbal o escrita. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° estipula que, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, asimismo menciona que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. (p.30)

b) Contrato a tiempo parcial

De acuerdo con Guerrero (2021), en su investigación, enfatiza que:

Un contrato a tiempo parcial o medio tiempo quiere un horario de trabajo que no exceda las 4 horas de trabajo por día. A diferencia de los contratos de trabajo permanentes o de duración determinada, los trabajadores en este tipo de trabajo no tienen derecho a beneficios como CTS, licencia, compensación por vacaciones o salario dividido. Sin embargo, tiene derecho a prestaciones legales y vacaciones semanales obligatorias, vacaciones, horas extraordinarias, seguridad social, seguro de vida, pensión, prestaciones familiares, servicios públicos y organización sindical. (p. 24)

c) Contrato a plazo fijo

Desde el punto de vista de (García, 2012, como se citó en Toro, 2019), sostiene que es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiendo que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija: es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc., o bien, se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc.; por último, surge cuando lo prevea la ley, con la salvedad de que, si subsiste la materia de trabajo o, bien, se permite al trabajador más tiempo que el pactado, se entenderá como prorrogado el contrato por tiempo indefinido.

Por lo tanto Sánchez y Cuadro (2020), da a conocer que conforme los trabajadores con contrato a plazo indeterminado van saliendo de su puesto de trabajo debido a despidos, renuncias, jubilaciones, cambios de trabajo, etc., son reemplazados por trabajadores con contrato a plazo fijo (los beneficios laborales son los mismos pero sin estabilidad laboral), debido a que es una modalidad de contratación que beneficia al empleador privado porque le permite desprenderse de cualquier trabajador prácticamente cuando lo considere conveniente sin necesidad de asumir ningún costo ni expresar ninguna causa justa. (p.109)

d) Contrato teletrabajo

De acuerdo con Valencia (2018), afirma que es la realización de actividades de índole laboral emanadas de un contrato de trabajo, en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, que generalmente es el domicilio o residencia del teletrabajador, quien, asistido por equipos tecnológicos e informáticos en una plataforma comunicacional, reporta sus labores en tiempo real a sus supervisores inmediatos. (p. 207)

2.2.2.2.5. Desnaturalización del contrato de trabajo

Teniendo en cuenta a Vega (2021) señala que se deriva del verbo "desnaturalizar" implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma en "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación diferente: Tomando el ejemplo antes mencionado, podría decirse que: si la situación "A" que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una

situación "B" que vendría a ser con un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (pp. 87-88)

Para Terreros (2018), nos aclara que en el artículo 77 del D.S. N°003-97-TR, nos habla sobre la desnaturalización de los contratos:

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente Ley

Así mismo como plantea Toro (2019) considera que por esta razón no habría desnaturalización cuando un trabajador ha sido contratado mediante un contrato a tiempo indeterminado y luego de iniciar la prestación de sus servicios, el empleador celebra con el mismo un contrato modal. En este supuesto, siendo dicha contratación de carácter formal, y habiéndose celebrado con posterioridad al inicio de la relación laboral, ya estábamos por aplicación del artículo 4 de la LPCL ante un contrato a tiempo indeterminado, por lo que no tiene efecto el contrato suscrito. (Toro, 2019, p.39)

2.2.2.2.6. La Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.2.6.1. Concepto

Como manifiesta el Jurista (Guerrero, 2015, como se citó en Araujo y Carbajal, 2021), da a conocer que:

Es la extinción definitiva de la relación laboral, es decir, la terminación de las obligaciones recíprocas del trabajador y del patrón (obligación del trabajador de

realizar un trabajo subordinado y obligación del patrón de pagar una remuneración), mientras que la vigencia anterior de estas relaciones laborales todavía existe. (pp. 25-26)

2.2.2.2.6.2. Las Causas de la extinción del contrato del trabajo

Empleando las palabras de Ladron y Osorio (2020), nos aclaran que:

De hecho, el sistema peruano estipula las causas de extinción de los contratos, aprobado por Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el Art. 16 del D. S. N° 003-97-TR:

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 celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez 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.

2.2.2.2.7. Las Acciones de hostilidad

Un trabajador está sujeto a una conducta hostil en el trabajo comparable al despido, es decir, un trabajador que es acosado y renuncia, que puede ser: salarios no pagados, salarios reducidos, riesgos de seguridad, violencia contra miembros de la familia o él mismo, o violaciones de la moral, en todos los casos. En los casos en que el trabajador deba solicitar una respuesta de su patrón, conocida como despido, ante una presunta conducta hostil, o exigirle que modifique su conducta dentro de un plazo razonable, el trabajador podrá recurrir a las autoridades judiciales transcurridos seis días, y luego exigir el cese de hostilidades o la destitución, y su respectiva indemnización. (pág. 12)

2.2.2.2.8. Las acciones hostiles en la “Legalidad de Productividad y Competitividad Laboral” (LPCL) en el Decreto Legislativo N° 728

Como lo hace notar el autor Jiménez (2018) nos dice:

En nuestro país, la conducción de las hostilidades se especifica detalladamente en el artículo 30 del TUO-LPCL, que dice así:

- a) No se paga remuneración por la oportunidad correspondiente, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado por el empleador.
- b) Reducción irrazonable de salarios o categorías;
- c) Reubicar a un trabajador en un lugar distinto al que habitualmente presta servicios con el fin de causarle un daño;
- d) La desobediencia de las disposiciones de seguridad e higiene que puedan alterar o poner en riesgo la salud y vida de los obreros;
- e) Violencia o afasia severa que cause daño a los trabajadores o a sus familias;
- f) Discriminación basada en género, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o cualquier tipo de discriminación;
- g) Las infracciones a la ética y toda conducta que afecte la dignidad de los trabajadores;
- h) Negar irrazonablemente ajustes razonables a un trabajador con una discapacidad en el lugar de trabajo;

Antes de emprender acciones judiciales, el trabajador tendrá que citar por escrito a su empleador para acusarlo del acto hostil correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que desahogue o modifique su acto, según sea el caso.

2.2.2.2.9. El *Ius Variandi* o Poder de dirección del empleador

Como dice (Toyama, 2003, como se citó en Martínez, 2021), nos dice que:

El derecho de dirección está definido en el artículo 9 de la LPCL, que se fundamenta en el derecho constitucionalmente reconocido a la libertad de empresa y establece que los empresarios tienen derecho a organizar y/o dirigir la prestación de servicios, a vigilar el cumplimiento de las directivas, y sancionar a los trabajadores en caso de incumplimiento Sanciones. Por lo tanto, el empleador puede modificar unilateralmente las condiciones contenidas en el contrato de trabajo. Asimismo, podemos destacar tres características del poder directivo: i) es indelegable, es decir, el papel de la intuición; ii) es complejo, pues debe atender a las distintas necesidades de la empresa y estar justificado; iii) es un derecho poder, no se requiere especialización de quien lo ejerce. (p. 23)

En la opinión de Jiménez (2018), expresa que:

Trasladando esta premisa a la realidad nacional, y dado que el *ius variandi* se configura como una excepción a la regla, que sólo vale en la medida permitida por la legislación laboral, se debe inferir que en el Perú el ejercicio del *ius variandi* se encuentra regulado por el TUO-LPCL Art. 9 permite a los empresarios hacer uso de esta facultad de instrucciones especiales siempre que las medidas sean razonables y satisfagan las necesidades de la empresa. (pág. 41)

2.2.2.2.10. La Naturaleza Jurídica del *Ius Variandi*

Empleando las palabras de (García, 2013, como se citó en Ledesma, 2020), da a conocer que:

Cuando hablamos de la naturaleza jurídica del *ius variandi*, hablamos del poder estatal preeminente que tiene la administración pública en sus contratos administrativos, decisión unilateral y exigible precedida de conocimiento judicial, que impone al contratante el deber de los empresarios de cumplir de inmediato. es donde reside su carácter jurídico, pues este privilegio tiene su carácter de derecho administrativo, que es la base para regular la conducta de la administración pública. (pág. 22)

2.2.2.2.11. Los Fundamentos del *Ius Variandi*

Teniendo en cuenta a Soria (2019), manifiesta que:

La legislación positiva suele prever, directa o indirectamente, la facultad del empleador, derivada de los poderes de dirección, de modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores a él subordinados. En este sentido, por ejemplo, el artículo 9(2) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es decisivo para determinar la manera y forma en que se pueden modificar las condiciones de un contrato de trabajo: "El empleador tendrá derecho, dentro de límites razonables y teniendo en cuenta el trabajo las necesidades del centro, introduciendo cambios o modificaciones en los turnos, días u horarios de trabajo, y en la forma y manera en que se presta el trabajo". (pág. 68)

2.2.2.2.12. Los Límites al *Ius Variandi*

Como lo hace notar Barovero (2018), da a conocer que:

El ejercicio del Ius Variandi es contractual (debe respetar los elementos esenciales del contrato de trabajo), funcional (no debe ejercerse arbitrariamente, sino que debe vincular cambios). objetivos comunes de la empresa) y se deriva de la obligación de indemnizar (respetar los intereses materiales y morales de los trabajadores). Nadie, sin duda, pretende argumentar que el empresario es el único que tiene que decidir las medidas internas que se deben tomar para solucionar las dificultades que se presentan en la empresa, o más concretamente, para organizar la gestión de la empresa. (pág. 7)

2.3. Marco Conceptual.

- **Acción**

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

- **Actos de hostilidad**

Para Gutiérrez (2019), nos aclara que El artículo 30 de la citada ley señala que estos actos de hostilidad son equiparables al despido por lo que la legislación laboral contempla la posibilidad de que el trabajador pudiese darse por despedido en caso sea víctima de un acto de hostilidad por parte del empleador. (p. 6)

- **Calidad**

Para la Real Academia Española (2023), manifiesta que es un Conjunto de propiedades de un producto, de un servicio, de una empresa o de una organización que le confieren su aptitud para satisfacer unas necesidades expresadas o implícitas.

- **Contrato**

Empleando las palabras de (Goldín, 2014, como se citó en Bermúdez y Emame, 2019) manifiesta que:

El contrato de trabajo significa libertad en la medida en que expresa el poder del hombre sobre sí mismo para comprometer sus esfuerzos, pero implica también sometimiento, en cuanto hace posible el predominio de mayor poder de un hombre sobre otro. (p. 33)

- **Jurisprudencia:**

Dicho en palabras de Casado (2008) indica que el conjunto de sentencias originadas de los mismos tribunales y también de la doctrina y que esto comprende un criterio

encima de una dificultad jurídica que establecido por una variedad de sentencias concorde u doctrina que los fallos tribunales emana. (Pág. 2016)

- **El *Ius Variandi***

Para (Román de la Torre, 1992, como se citó en Soria, 2019), da a conocer que:

"la facultad que tiene el empresario de mudar, alterar y hasta suprimir parcialmente el trabajo de sus subordinados en la empresa".

- **Sentencia**

Como lo hace notar Herrera (2008) nos aclara que la sentencia es un acto de declaración en la que se puede extinguir, modificar o reconocer una situación jurídica emanada de una autoridad pública, parte integrante de un poder del Estado que le ha conferido esa potestad y que debe ejercerla de acuerdo a su propia competencia.

- **Variable**

Según Arias (2021), "la variable es aquella frase o palabra que se encuentra en el título o el tema de investigación, también se encuentra en el objetivo general, problema general y la hipótesis general". (p. 45)

2.4.- Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en el Exp. N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08 Distrito Judicial Del Santa - Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específicas

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

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

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo, nivel y diseño de la Investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

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

Cuantitativa.

Durante décadas, este estilo de investigación dominará, se centrará principalmente en los aspectos observables y cuantificables del fenómeno, se utilizará métodos analíticos empíricos y utilizará pruebas estadísticas para el análisis de datos. De esta manera (Hernández y Baptista, 2006, como se citó en Polonia et al., 2020) manifiesto que “el enfoque cuantitativo se usaran la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecerlo en los patrones de comportamiento y se probara teorías”. (Pág. 24)

Cualitativa.

Los métodos cualitativos son el tipo de procedimientos de recopilación de información que explicaremos a continuación. De esta manera empleando las palabras de López y Sandoval (2016), argumenta que es la que realizara datos representativos en las propias expresiones de las personas, el lenguaje hablado o escrito y el comportamiento observable. Consiste en un conjunto de tecnologías. (pág.3)

También para Ñaupás et al. (2018), da a conocer que:

Comprendemos que cualquier tipo de estudio puede producir resultados que los procedimientos estadísticos y otros medios cuantitativos no pueden. Estudiará la vida de las personas, experiencias de vida, comportamientos, emociones y sentimientos, así como las interacciones entre organizaciones, movimientos sociales, fenómenos culturales y naciones. Se cuantificarán algunos datos, como el censo o la información de antecedentes sobre la persona o el objeto que se estudia, pero gran parte del análisis es interpretativo. De hecho, el término "investigación cualitativa" podría generar confusión porque puede significar diferentes cosas para diferentes personas. Algunos investigadores recolectarán datos a través de entrevistas y observaciones, técnicas a menudo asociadas con métodos cualitativos; sin embargo, se codificarán de una manera que permitirán el análisis estadístico. (pág. 375)

Mixta

Este es un enfoque que implicara aspectos metodológicos tanto cuantitativos como cualitativos de forma incorporada. De la misma forma para Molina (2018), da a conocer que “es un planteamiento que comportara aspectos metodológicos cuantitativos y cualitativos, de forma integrada. Se tratará de integrar tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos, articulándose de manera complementaria y necesaria”. (pág. 70)

3.1.2. Nivel de la investigación.

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria.

En las palabras de Hernández et al. (2018), expresa que:

Este es un estudio que se acercaran y examinaran muy poco contexto de investigación, puesto que en la verificación de la literatura se encontraran muy poca información sobre el fenómeno presentado, por lo que se buscara indagar en nuevas perspectivas.

En el estudio de nivel exploratorio se demostrará en diversos aspectos de la observación: averiguación de antecedentes, investigación empleando métodos similares, investigación de rutas, siendo las más cercanas derivadas de la misma línea.

Para Ñaupas et al. (2018), nos aclara que:

La investigación a este nivel ayudará a practicar técnicas de documentación, acostumbrarse con los principios bibliografías, las hemerográficas, los documentales y por ultimo las electrónicas. Por eso algunas personas hablan de investigación bibliográfica. (pág. 134)

Este tipo de investigación se pretenderá describir algunas características básicas de un conjunto homogéneo de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para determinar la estructura o comportamiento del fenómeno en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con otras fuentes.

Descriptiva.

Como lo hace notar Guevara et al. (2020), nos aclara que:

Este tipo de investigación se pretenderá describir algunas características básicas de un conjunto homogéneo de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para determinar la estructura o comportamiento del fenómeno en estudio, facilitando información sistemática y semejante con otras fuentes. (pág. 166)

3.1.3. Diseño de la investigación.

No experimental

Para Hernández y Romo (2018), agrega que:

En una investigación no experimental, no se elaborarán ninguna situación, sin embargo, se observarán la situación existente no ocasionadas deliberadamente por la persona que realizara la investigación. En la investigación no experimental, las variables independientes ocurrirán, no se podrán manipularse, tampoco se podrán controlar directamente estas variables y no podrán influir en ellas porque han ocurrido de la misma manera que sus efectos. (pág. 174)

Retrospectiva.

Si el evento a registrarse ya había ocurrido en el momento en que se planeó el estudio, entonces realizaríamos una investigación “retrospectiva”. Entonces para Corona y Fonseca (2021), considera que: Los criterios propuestos para clasificar los estudios en retrospectivos o prospectivos permitirían una clasificación provisional de una escala de estudios más extensos, como en los estudios de diseño descriptivo: la circunstancia a "describir" puede haber ocurrido (fenómeno pasado), pero puede ser inminente (fenómeno futuro); por lo tanto, este criterio superará el uso de términos retrospectivos o prospectivos limitados a estudios analíticos (estudios de casos y verificaciones). La investigación experimental será continuamente prospectiva. (pág. 340)

Transversal.

Un análisis transversal se determinará como un estudio observacional que analizará datos variables sobre una población o un subconjunto predefinido de muestras recolectadas durante un período de tiempo. Este tipo de estudio también se conocerá como estudio de incisión transversal, análisis transversal y análisis de prevalencia.

Para Sampieri y Mendoza (2018), manifiesta que:

Un diseño transversal recopilara datos a la vez en un periodo único. Su propósito suele ser detallar una variable en un conjunto de hechos (muestra o población), o el que determinara el nivel o la forma de una variable en un momento dado. Asimismo, evaluará una posición, colectividad, acontecimiento, fenómeno o entorno dado en el tiempo. Por tanto, se observará la influencia de establecidas variables y sus interrelaciones en un momento, un periodo o lapso. Es como tomar fotos de lo que está pasando. (pág. 176)

Así mismo de esta forma Cabrera et al. (2006), considera que:

Una investigación transversal constituye el estudio de sucesos en un momento específico, sobrepasando así la restricción del elemento tiempo. En tal caso, la unidad de periodo dependerá únicamente de los requerimientos de las condiciones de estudio, en otras palabras, del tiempo requerido para recolectar y analizar los datos, ya que un estudio transversal o de corte transversal equivaldrá, a tomar una fotografía y luego, para analizarlo la incidencia del lapso de tiempo, elegiremos “analizarlo simultáneamente los componentes de una muestra en la que figuraran sujetos de diferentes edades de forma que cubrirán el arco de tiempo propuesto en el estudio”. (pp. 106-107)

3.2. Población, muestra y unidad de análisis

3.2.1. Población

Que, establecido por la línea de investigación por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH), no existe población para esta investigación por tratarse de un expediente único. La población en este trabajo en estudio son los expedientes de procesos judiciales reales, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú.

3.2.2. Muestra

Una muestra es un fragmento característico de una colectividad. Así mismo como lo hace notar (Hernández et al, 2010, como se citó en Guerrero, 2016), manifiesta que “la muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etcétera, sobre el cual se tendrán que recolectar los datos sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudiara”. (pág. 8)

3.2.3. Unidad de análisis

Dicho en palabras de (Centty, 2006, como se citó Segura, 2021), da a conocer que son los componentes en los que van a recaer la obtención de los contenidos y que estos deben de ser determinados con propiedad; en otras palabras, especificar o fijar a quién o a quiénes se va a emplear la muestra para efectos de poder conseguir la información. (pág. 60)

Así mismo, no hay una muestra representativa sino una unidad de análisis que estará representada por el expediente judicial N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08 que trata sobre Cese de actos de hostilidad. Al interior del proceso judicial se hallará: el objeto de estudio, éstas serán, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

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

3.3. La Variable, definición y operacionalización

3.3.1. La Variable

Las variables son propiedades que pueden fluctuar y cuyos cambios se pueden medir u observar. Las variables son características que se pueden tomar de varios valores o tamaños. Son atributos o características que se evaluarán en los individuos de investigación.

Desde el punto de vista de (Núñez, 2007, como se citó en Arias y Covino 2021) nos aclara que:

Más específicamente, las variables es aquel que se estudiarán, medirán y o manipularán o controlarán. La expresión de variables se podrá venir en forma de conceptos u operaciones, la primera es la forma en que teóricamente se definen las variables, y la segunda es la descomposición o descomposición de lo más general a lo específico a través de un proceso deductivo. (pág. 43)

3.3.2. Los Indicadores

Los indicadores es aquel valor de una variable que se podrán estudiar claramente, provienen de una dimensión y se pueden expresar en palabras, números o frases. Ciertos modelos de indicadores en palabras provienen de variables simples, estado civil: Soltero, viudo, divorciado, casado.

Teniendo en cuenta a Arias y Covinos (2021), considera que:

Los indicadores son componentes solidos de una dimensión que expresarán la realidad medible de una variable. Así mismo los indicadores se refieren a un proceso que comienza con variables y dimensiones; ciertos indicadores son más objetivas que otras, lo que puede hacerlas menos o más complicado de observar. (pág. 55)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de informacion

3.4.1. La Técnica de observación

La observación es un proceso cuya función primera e inmediata que se recogerá información sobre el objeto que se tomará en consideración. Esta recogida implicará una actividad de codificación: esto se traducirá mediante un código toda la información bruta para ser transmitida a alguien (así mismo u otros). Como plantea Chagoya, (2008), manifiesta que: “La observación estimulara la curiosidad, impulsara el desarrollo de nuevos hechos que podrán tener interés científico, provoca el planteamiento de problemas y de la hipótesis correspondiente”. (pág. 4)

3.4.2. Instrumento

Para Moreno (2005), nos aclara que el instrumento es como “...aquel que registrara datos observables que representaran verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tendrá en mente”. Por lo tanto, el instrumento acercará a los investigadores a la verdad de las personas, es decir, brindará la mayor posibilidad de representación fiel de las variables a investigar. (pág. 188)

3.5. Método de análisis de datos

Este es un diseño de línea de encuesta establecido que comenzará proponiendo lineamientos para la recolección de datos, guiados por la estructura del fallo y los objetivos específicos del resumen de la encuesta, de esta manera su aplicación implicará el uso de técnicas de la investigación y análisis del argumento y una herramienta llamada lista de verificación, seguida del uso de la base teórica para garantizar la confianza en la identidad

de los datos explorar en el texto de los fallos.

3.5.1. De la recolección de datos

Una descripción de los procedimientos para recolectar, organizar, calificar datos y establecer variables que se hallaran en el Anexo 4 se denominaran: Procedimientos para recolectar, organizar, calificar datos y determinar variables.

3.5.2. Del plan de análisis de datos

3.5.2.1. La primera etapa.

Será una tarea libre y exploratoria, que implicara un acercamiento gradual y reflexivo a los fenómenos orientado por los objetivos de la inspección, cada momento de verificación e interpretación sería una conquista, es decir, a partir de los resultados de la observación y el análisis. En este periodo se concretará el enlace principal con la recaudación de información.

3.5.2.2. Segunda etapa.

Esta será una acción, pero técnicamente más sistemática en cuanto a la recolección de datos que las actividades anteriores, también orientada a objetivos y revisión constante de la literatura, que ayudará en la determinación y explicación de los datos.

3.5.2.3. La tercera etapa.

Así como las anteriores, esta será una acción, de carácter más consistente, será un estudio estructural, observacional, analítico, profundo, orientado a objetivos, donde existirá un desfase entre los documentos y la verificación de la literatura.

Estas acciones son evidentes desde el momento en que el investigador observará y analizará el propósito de la investigación; en otras palabras, el veredicto resultará ser un acontecimiento que ocurrirá en un instante determinado y quedará registrado en el expediente judicial; naturalmente, el propósito no es recopilar datos; sino, examinarlos, investigarlos sus argumentos. Sin embargo, con el soporte de la fundamentación teórica que constituye la verificación de la literatura.

Inmediatamente después, en las bases teóricas se concederá mayor dominio, se empleará el análisis de contenido y manejará la técnica de la observación; informándose que

por los objetivos específicos se iniciará a reunir los datos, que, separándolos del enunciado de la sentencia a la herramienta de recopilación de datos, en otras palabras, se revisará en varias ocasiones la lista de cotejo. Esta acción finalizara con una actividad que sería de mayor necesidad observacional, analítica y sistémica, con referencia a una verificación de la literatura, la cual es fundamental para la continuidad de la aplicación de la herramienta (Anexo 3) y las descripciones especificadas en el **Anexo 4** son importantes.

Por último, los efectos serán el servicio de la disposición de los datos, en apoyo al encuentro de los parámetros o indicadores de la calidad en el enunciado de los fallos en investigación, de acuerdo a la explicación efectuada en **el anexo 4**.

3.5.3. Matriz de consistencia lógica

En la opinión de Córdova et al. (2018), da a conocer que la matriz de consistencia es: Una herramienta valiosa que corroborara de un recuadro compuesto por filas y columna, de esta manera el cual permitirá fundamentar las piezas clave de todo transcurso de estudio, así mismo posibilitara valorar el nivel de conexión y coherencia lógica entre el encabezamiento, las preguntas, la hipótesis, los objetivos, las variables, el diseño de investigación seleccionado, los instrumentos de investigación, así como la población y la muestra de estudio.

3.6. Aspectos éticos

Todas las fases de la actividad científica deben conducirse en base a los principios de la ética que rigen la investigación en la ULADECH Católica:

Para Reyes et al. (2020), nos aclara que:

La reproducción se considera un delito moral, ético y de forma legal contra los derechos de autor. Al cometer este acto, se comprometen los derechos morales del creador sobre su obra porque no recibe el debido reconocimiento y patria potestad, y puesto que se publica otra obra que reproduce en gran medida la primera, su perjuicio a los derechos de propiedad o derechos de uso. (p. 156)

3.6.1. Seguridad de la persona

La seguridad y el bienestar de las personas es el objetivo primordial de todo estudio y, como tal, se debe proteger su dignidad, diversidad sociocultural, identidad, su confidencialidad, su

privacidad, sus creencias y su religión. Así mismo este principio sobre todo significa que los sujetos del estudio que contribuyan voluntariamente y tengan suficiente información, sino que, si son vulnerables, se deben proteger sus derechos básicos.

3.6.2. Libre colaboración y derecho a estar comunicado.

Además, los personajes que contribuyen en actividades de estudios tienen derecho a estar plenamente informados sobre los fines y objetivos de la investigación que realizan o en la que contribuyen; tienen toda la libertad de poder elegir y también cooperar en ella. De esta manera en todo estudio debe existir una expresión de consentimiento informada, de forma libre, muy clara y de manera específica, por lo tanto, las personas que son sujetos de la investigación o los titulares de los datos que se consienten en el empleo del informe para los fines característicos identificados en el proyecto.

3.6.3. La Justicia.

Por lo tanto, los investigadores deben señalar la justicia y el interés público antes que el provecho unipersonal. Además, usar su buen juicio y así fortalecerse de que las limitaciones o sesgos en su conocimiento o habilidades no conduzcan a prácticas injustificadas. Los investigadores tienen la obligación de tratar de manera justa a quienes contribuyan en los procesos, en los procedimientos y también los servicios relacionados con la investigación y quienes tienen acceso a las consecuencias de los proyectos de estudio.

3.6.4. La beneficencia y no-maleficencia.

Entonces en todo estudio se debe tener un cálculo riesgo-beneficio de manera positivo y de forma razonable para garantizar que se cuiden las vidas y el bienestar de todas las personas involucradas en la investigación. Por lo tanto, en este sentido, la conducta de los investigadores debe ajustarse a las siguientes reglas generales: no debe hacer daño, reducir las posibles reacciones adversas y así poder maximizar de los beneficios.

3.6.5. El cuidado del medio ambiente y el respeto a la biodiversidad.

Por lo tanto, en todo estudio se debe obedecer la estimación de los animales, así mismo cuidar el medio ambiente y las plantas, también anteponerse a los fines científicos; se deben tomar las medidas necesarias para evitar daños, y se deben planificar acciones para reducir los efectos adversos y luego tomar las medidas necesarias para luego evitar daños.

3.6.6. La integridad científica.

Los investigadores (los estudiantes, graduados, maestro, y no docentes) deben evitar la mentira en todos sus aspectos de esta investigación; el cual se evaluará y se declarara los daños, los peligros y por último los rendimientos potenciales que podrían alterar a los participantes de este estudio. Por lo tanto, los investigadores deben mantener el rigor científico y asegurar la efectividad de sus métodos, las fuentes y la información. Por lo tanto, se debe asegurar la precisión en todo el proceso de este estudio, desde el planteamiento, progreso, estudios y el comunicado de los resultados.

Sin embargo, en esta investigación, serán demostrados los principios éticos en un documento titulado “No Plagio”, explicando el protocolo ético, en consecuencia, el verificador estará obligado a no revelar los hechos e identidades presentes en el consorcio analítico, el cual será presentado como archivo adjunto en el Anexo 7. De la misma manera, en todo trabajo de investigación no se harán público los datos de identidad de los sujetos jurídicos y de las personas naturales que contribuyeron en este proceso judicial como sujetos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1:

Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023.

Variable en estudio	Dimensión 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
Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Cese de actos de hostilidad	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[1 - 2]	Muy baja					
							X		[17 -20]	Muy alta					
		Motivación del derecho					X		[13-16]	Alta					
							X		[9- 12]	Mediana					
	Parte resolutoria	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[5 -8]	Baja					
							X		[1 - 4]	Muy baja					
		Descripción de la decisión					X		[9 -10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
						X	[5 - 6]	Mediana							
						X	[3 - 4]	Baja							
					X	[1 - 2]	Muy baja								

FUENTE: Anexo 6.1, 6.2 y 6.3 de la presente investigación.

Los datos se extrajeron de la sentencia N°04017-2017-0-2501-JR-LA-08; *Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023*

Se puede observar que en el cuadro 1 se muestra que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023, fue de rango: muy alta. Esto se sigue de la calidad de las partes, expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta. Entre ellos se encuentran el rango de calidad: introducción, actitud de las partes, fueron: muy alta y muy alta; las razones de la motivación de hecho, las razones de derecho son muy altas y muy altas, y por último: la aplicación del principio de congruencia y descripción de la sentencia son muy altas y muy altas, respectivamente.

Cuadro 2:

Calidad de sentencia de segunda instancia sobre Cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023.

Variable en estudio	Dimensión 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
Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Cese de actos de hostilidad	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[1 - 2]	Muy baja					
							X		[17 -20]	Muy alta					
		Motivación del derecho					X		[13-16]	Alta					
							X		[9- 12]	Mediana					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[5 -8]	Baja					
							X		[1 - 4]	Muy baja					
		Descripción de la decisión					X		[9 -10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
						X	[5 - 6]	Mediana							
						X	[3 - 4]	Baja							
					X	[1 - 2]	Muy baja								

FUENTE: Anexo 6.4, 6.5 y 6.6 de la presente investigación

Se puede observar que en el cuadro 2, muestra que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023, fue de rango: muy alta. Esto viene de la calidad de las partes expositivas, considerativas y resolutivas que fueron: muy alta, muy alta y muy alta. Entre ellos se encuentran el rango de calidad: introducción, actitud de las partes, fueron: muy alta y muy alta; además la motivación de hecho, la motivación de derecho es muy alta y muy alta, y por ultimo: aplicación del principio de coherencia y descripción de la sentencia son muy alta y muy alta, correspondientemente.

V. DISCUSIÓN

5.1. Los análisis de los resultados

Los resultados del estudio revelaron que la calidad de las sentencias de la primera y de la segunda instancia que se da a saber acerca de actos de hostilidad, en el Expediente de N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, del Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2023, que fue de un rango muy alta y muy alta, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales relevantes utilizados en la presente investigación (Cuadros 1 y 2),

5.1.1. Con relación al fallo de la primera instancia

Podemos aclarar que la calidad es de un rango muy alta y que esto está de acuerdo con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, relevantes desarrollados en este estudio; que esto fue asignado por el Octavo Juzgado Laboral del Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023, (Cuadro 1). Asimismo, su calidad está determinada sobre la base de sus alcances de la cualidad de la parte expositiva, la considerativa y la resolutive, que están en los rangos: muy alta, muy alta y muy alta, correspondientemente (Anexos 6.1, 6.2 y 6.3).

1. En la calidad de la parte expositiva fue de rango muy alta.

En la introducción y la postura de las partes se estableció con énfasis y que se encontraron ubicados dentro de un rango muy alto y de muy alto correspondientemente (Anexo 6.1).

De esta forma en la parte de la introducción se ubicaron 5 de los parámetros prevenidos: en el cual se localizaron el título, el tema y las partes en forma individualizada, así mismo los aspectos del proceso y también la claridad.

Asimismo, se encontraron 5 de 5 parámetros esperados en la posición de las partes: correlación clara y evidente con la petición del demandante; una conexión clara con la demanda del demandado; aclara el asunto o aspectos específicos a resolver; en forma explícita y esto va evidenciar la consistencia de la prueba y claridad con la base fáctica del demandante y del demandado.

En cuanto a su calidad de la introducción, es importante señalar que se hace constar de forma clara e inequívoca en las notas del escrito, las notas del veredicto, el lugar y la fecha de emisión, y así mismo la personalización de las dos partes.

Por lo tanto, desde la posición de las partes, muestran que tienen una categoría, de alta calidad, por lo que se cumplieron dentro de los cinco y de los cinco parámetros especificados. Por lo tanto, se descubrió un factor sobre la base fáctica de la parte del demandante y también del demandado.

2. En su calidad relacionado a la parte considerativa fue de un rango muy alta.

Se fundamenta en puntajes de su calidad de motivación de hechos y de derechos, que se clasifican en las categorías muy alta y muy alta (Anexo 6.2). En cuanto a la motivación de los hechos, se encontraron 5 de los 5 parámetros esperados: justificación de la selección de hechos probados y no probados y claridad; sujeto a: justificación de la fiabilidad de la prueba; justificación de la evaluación común aplicable; además los motivos y de las máximas experiencias que estos demuestran su aplicación del reglamento de la sana crítica.

También, se identifican 5 parámetros previsible en la motivación de derecho: lo motivos que ayuden a probar que la norma aplicable se ha apartado con base en hechos y sus pretensiones; los motivos que ayuden a explicar la aplicación de la norma; los motivos que ayuden a considerar los derechos fundamentales, razones de la conexión entre los hechos y las reglas que fundamentan la determinación, y claridad.

Luego que la motivación a los hechos, el nivel de calidad es de un rango muy alto, la prueba presentada por la parte del demandante ha sido examinada, y la parte demandada también ha realizado una valoración colectiva de la prueba, así mismo aplicando el principio de la valoración de la prueba, y que esto se encuentra establecido en el artículo 197 en su regla adjetiva por lo que establece que, en toda prueba es valorada colectivamente por los jueces de acuerdo con su apreciación razonable. Asimismo, el juez de primera de instancia aplicó sabiamente lineamientos y reglas de la experiencia de la sana crítica.

3. En la calidad de la parte resolutive fue de rango muy alta.

Este se determinó en base en base a las expresiones por la calidad, el uso de este principio de congruencia y descripción de la resolución, que se dio como resultado muy alto y muy alto, en forma respectivamente (Anexo 6.3). Aplicando el principio de congruencia, en el cual se localizaron 5 de los 5 parámetros esperados: De esta forma en la resolución donde se encuentran todos los propósitos correspondiente estas son sobrellevadas a cabo; y de esta manera la resolución no es más que una de las intenciones realizadas utilizando los dos primeros criterios para colocar y someter disputas, tanto en primera instancia, manifiesta

conexión (enlace conexo) contra la parte de la expositiva y de la considerativa concerniente y también la claridad.

Asimismo, la descripción de la decisión tiene 5 de los 5 parámetros esperados: declara mención, evidencia lo que se ordena y lo que se decide, muestra quién es responsable de llevar a cabo la intención propuesta (reclamación de derechos o reclamos de liberación); donde si manifiesta en forma precisa y muy clara a quien le corresponde los pagos de costos y costas del proceso o también la liberación si así fuera el caso.

En cuanto a la aplicación de este principio de congruencia, en esta aplicación con respecto al principio de congruencia esto se realiza mayoritariamente en la parte resolutive del escrito, en otras palabras, en la labor del órgano de gobierno es acorde con el plan enunciado en el progreso.

Respecto a la explicación de la determinación, se pudo observar que la calidad del rango es muy alta, ya que de esta manera se implementaron los 5 de los 5 parámetros esperados, mientras tanto que el indicador, tomara la decisión para determinar los pagos de costos y de las costas del proceso judicial, que este fue emitido por el octavo juzgado laboral del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. Debido a que la decisión parte de la sentencia de segunda instancia sobre el proceso judicial de cese de actos de hostilidad, el texto define quiénes están involucrados en el compromiso de pagar los costos, y las costas.

5.1.2. Con respecto al fallo de la segunda instancia:

En relación de la sentencia de segunda instancia respecto a la calidad de la parte expositiva, tuvo como resultado de un rango muy alta y así mismo en los resultados para la parte considerativa, se estableció que la calidad en esta categoría tuvo como resultado de un rango muy alta y finalmente en la parte resolutive este se confirmó que la calidad tuvo como resultado de rango muy alta. De esta manera en deducción podemos aclarar que la calidad condujo a un rango muy alto, concorde del parámetro, la doctrina, norma y jurisprudencial concerniente al Octavo Juzgado Laboral, Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2023. (Tabla 2).

Así mismo, de acuerdo a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive de su calidad, entonces podemos establecer que estos son de un rango muy alta, muy alta y muy alta correspondientemente (Anexo 6.4, 6.5, y 6.6)

1. En la calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.

Se determinó, que la postura de las partes y que, con énfasis en la parte de la introducción, las cuales fueron de un rango muy alto y muy alto correspondientemente. (Anexo 6.4)

Con respecto a la introducción, se pudo determinar que los 5 parámetros predichos son: su encabezamiento, problema, personalización de las partes; transparencia y sus aspectos de proceso.

Asimismo, se encontraron 5 parámetros esperados en la posición de las partes: revela que el objetivo de impugnación; expresa y mostrar la relevancia con los sostenimientos para la base fáctica/jurídica que sustenta la impugnación; indica la intención de quien lo pretende la desaprobación; por lo que demuestra toda la solicitud de la parte opuesta del impugnador y de la claridad.

2. En la calidad de la parte considerativa fue de un rango de muy alta.

Este se dispuso que para la motivación de los hechos y para la motivación del derecho se realizó con énfasis y que este tuvo como resultado de rango alto y muy alto, correspondientemente (Anexo 6.5).

En cuanto a la motivación con respecto a los hechos, se localizaron 5 de los 5 parámetros que se ha previsto: unas de las razones muestran que se refiere a la selección de eventos probados o no probados; la motivación indica la verdad de la evidencia; la razón indica el uso de la evaluación colectiva; de esta manera su razonamiento apunta al uso del modelo de una sana crítica, de las máximas de la experiencia y por último la transparencia.

Así mismo, los 5 parámetros que han previsto, se pueden encontrar en la motivación del derecho: el motivo que se encamina a mostrar que las reglas utilizadas se eligen en base a hechos y solicitud, el motivo que se orientan a aclarar las normas empleadas, el motivo se realización a realizar el derecho fundamental; el propósito de estas razones es establecer una unión entre los hechos y las reglas en que se basa la decisión y garantizar la transparencia.

3. Con respecto a la calidad de la parte resolutive fue de rango muy alta.

Se realizó con relevancia en la utilización del principio de congruencia y la explicación de la determinación que fue alto muy alto nivel (Anexo 6.6)

En cuanto al principio de congruencia, se localizaron 5 de los 5 parámetros esperados: resolver todas las solicitudes formuladas en los medios de impugnación; resolver únicamente las peticiones presentadas en un entorno de impugnación; en segundo lugar, utilizar las dos preguntas anteriores presentadas y las normas discutidas, que muestran la conexión con las partes expositiva y también la considerativa, respectivamente, y así mismo la transparencia.

Luego que, a la explicación de la determinación, se encontraron 5 de los 5 parámetros: referencia clara al contenido de la decisión o sentencia; una indicación precisa del contenido de la decisión o sentencia, una indicación inequívoca de lo que corresponde al cumplimiento de la solicitud, que expresa una indicación directa de quién es el responsable que le corresponde las costas y costos y transparencia en el proceso de pago.

VI. CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación, se concluyeron que la calidad en las sentencias que es de Primera y Segunda Instancia de Cese de actos de hostilidad, de acuerdo a los parámetros: Normativo, Doctrinal y Jurisprudencial, eran relevantes; en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, correspondiente al Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2023, nos dio como resultado que fueron de rango muy alta y muy alta, correspondientemente (Tabla 1 y 2).

6.1. Con relación a la calidad del fallo de la primera instancia:

Se pudo concluir que fue calificado de un rango muy alto, el cual se pudo determinar que la calidad en relación a la parte expositiva y también de su parte resolutive, donde el cual fueron de un rango muy alta, muy alta y de muy alta, secciones pensadas y solucionables como muy alto, muy alto y muy alto, correspondientemente. (Consulte la Tabla 1, integrados a los resultados en los Anexos 6.1, 6,2 y 6.3).

1. Con respecto a su calidad de la parte expositiva con relevancia en la introducción y además la postura de las partes, que fue de un rango muy alto (Anexo 6.1).

Dentro de la parte de la introducción, se localizaron 5 en los parámetros predichos: por lo tanto, se localizaron el encabezamiento, de la misma forma el tema, transparencia, su forma de individualización de las partes y aspectos del proceso.

Asimismo, se encontraron 5 de 5 parámetros esperados en la posición de las partes previstos: de la manera explícita y expresa correlación con el deseo del demandante, así mismo de forma explícita que evidencia correlación con el deseo del demandado, también en forma explícita de los puntos en controversia o también aspectos específicos que se relacionan en los cuales se van a resolver, en forma explícita y van a evidenciar la congruencia del sostenimiento factico de la parte del demandante, también la claridad de la parte de la demandada.

2. Con respecto a la calidad de la parte considerativa con relevancia con la motivación de los hechos y con la motivación del derecho, que fue de un rango muy alto (Anexo 6.2).

En cuanto a la motivación relacionado con los hechos, estos se localizaron 5 dentro de los 5 parámetros esperados: por lo tanto los motivos que revelan su elección de ser probados e improbados de los hechos, también la claridad, mientras tanto que: hay razones que van a demostrar la confiabilidad de la prueba, también los motivos que van a demostrar la aplicación de la valoración en forma conjunta, y la máxima experiencia y los motivos que van a demostrar la aplicación de las normas de la sana crítica.

Por lo tanto, se encontraron 5 parámetros previstos en la motivación del derecho: razones que contribuyen al incumplimiento de la norma aplicable, basadas en hechos y pretensiones; motivos para aplicar la norma; motivos que promuevan el respeto a los derechos fundamentales. La razón de la conexión a través de los hechos y además las reglas que sustentan la claridad y también la decisión.

3. Con lo Relacionado a la calidad de la parte resolutive con relevancia en la aplicación del principio de congruencia y además la descripción de la decisión, llegando a un rango muy alta (Anexo 6.3).

Al aplicar los principios de congruencia, se localizaron 5 de los 5 parámetros esperados: La Resolución en todas las intenciones fueron abordadas de manera específica; de esta manera nada más que una forma practicada de abordar las intenciones, de aquellas que fueron cuestionadas e insertadas. Se aplican dos pautas, tanto para la primera instancia, que nos muestran la relación de la parte de expositiva y la parte considerativa relacionada a la claridad.

De igual forma, en la descripción de la decisión se encuentran 5 de los 5 parámetros esperados: alusión se manifiesta, y esto se puede reflejar en el contenido de la resolución o auto; también indica alusión, porque especifica el contenido de la resolución; también muestra quién es el responsable de hacer cumplir la intención (reclamo o liberación), señalando de manera clara e inequívoca quién es el responsable de pagar las costas y gastos del proceso o liberación, ya sea en este último caso o en una persona célebre.

6.2. Relacionado a la calidad de la sentencia en la segunda instancia

Se puede concluir que pertenece a un rango de muy alta, que en principio depende de la calidad correspondiente que está en la parte expositiva, en la parte considerativa y en la

resolutiva, perteneciendo correspondientemente a un rango de muy alta, muy alta y muy alta. (Consulte la Tabla 2, que están incluidos los resultados en los Anexo 6.4, 6.5 y 6.6).

1. Relacionado con la calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alto (Anexo 6.4).

Con relación a la introducción, se encontraron 5 parámetros previstos: el encabezado; preguntas, igualmente la personalización de ambas partes; los aspectos del proceso y finalmente transparencia.

Asimismo, se encontraron 5 parámetros esperados en la posición de la parte: el cual manifiesta que el objeto en la desaprobación, en forma categórica y que manifiesta relación con el sostenimiento factico/jurídico que estos van a respaldar la impugnación, también manifiesta el propósito de quien solicite la desaprobación, por lo tanto, también manifiesta los pedidos de la parte opuesta al impugnador y también la claridad.

2. Relacionado con la calidad de la parte considerativa de mayor relevancia en la motivación de los hechos y también la motivación del derecho fue de un rango muy alta (Anexo 6.5).

Así mismo se encontraron 5 de los 5 parámetros esperados en la motivación fáctica: Razón se refiere a la selección de eventos probados o no probados; la motivación indica la verdad de la evidencia; la razón indica el uso de la evaluación colectiva; su razonamiento sugiere que se ha utilizado la guía de las Pautas de la sana crítica y las pautas de experiencia y transparencia.

Asimismo, la motivación del derecho se descubrieron 5 parámetros: el propósito de la motivación es demostrar que las reglas utilizadas se eligen de acuerdo con los hechos y solicitudes; las justificaciones están destinadas a explicar los estándares utilizados; los razones están dirigidas a la implementación de los derechos fundamentales; el propósito de los motivos es establecer una relación a través de los hechos y posteriormente las reglas que la determinen, así como es la transparencia.

3. Relacionado con la calidad de la parte resolutiva con mayor relevancia en la aplicación del principio de congruencia y también la descripción de la decisión, que fue de rango muy alta (Anexo 6.6).

Además, en este principio de congruencia, se localizaron 5 de los 5 parámetros esperados: resolver todas las peticiones mostradas dentro de un medio impugnatorio, resolver únicamente las peticiones presentadas en medios de impugnación; uso de las dos primeras reglas para casos presentados y argumentados a la controversia. Por lo tanto, en segunda instancia, evidenciar la relación con las partes de la expositiva y la considerativa, respectivamente, y por último la transparencia.

Finalmente, 5 de 5 parámetros se pueden encontrar en la descripción de la decisión: una referencia clara al contenido de la decisión o sentencia; una indicación exacta del contenido de la decisión o resolución, una indicación clara de lo que corresponde al cumplimiento de la solicitud expresa (derecho de solicitud), indicando claramente quién es responsable de los costos y gastos del proceso de pago y transparencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, H. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad; expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; distrito judicial del Santa - Chimbote. 2021. [tesis para optar el título de Abogado, Universidad ULADECH]. Repositorio Institucional, Universidad ULADECH., Chimbote-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/24676>
- Aguilar, R. (2018). *Nuevo Manual de la Ley Procesal del Trabajo*. [Ley 29497 de 2010] Lima-Perú: BERRIO.
- Almanza, V., & Pereyra, L. (2021). Razones Jurídicas para Determinar que la emisión de una sentencia inhibitoria Vulnera el Principio de Celeridad y Economía Procesal Civil. *Repositorio Institucional de la Universidad UPAGU*. [Tesis para obtener el Título de Abogado, universidad UPAGU], Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1951>
- Alvarado, C. (2019). *La Prueba en el Proceso Laboral*. Gaceta Jurídica S.A.Lima-Perú: El Búho E.I.R.L.
- Anacleto, V. (2019). El Efecto de la Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral frente a la Vulneración del Principio. *Repositorio de la universidad de Lambayeque*. [Tesis para optar el Título de Abogado], Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5309/BC-%203946%20HERNANDEZ%20CUSTODIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Angulo, R. (2019). Proyecto de Investigación "La contratación a plazo fijo como Instrumento de Precarización del Trabajador en las Relaciones Laborales Arequipa, 2015-2017". [Proyecto de Investigación, Universidad Autonomma San Francisco]. Repositorio Institucional de la Universidad Autonomma de San Francisco, Arequipa_Perú. Obtenido de <http://repositorio.uasf.edu.pe/handle/UASF/309>
- Anónimo. (02 de 02 de 2022). *Trabajador*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/trabajador/>
- Araujo, C., & Carbajal, C. (2021). Extinción de Contratos de Trabajo mediante la Suscripción de Mutuo Disensos como Alternativa al Procedimiento de Cese

- Colectivo. *[Tesis para Optar el Título Profesional de Abogado, Universidad Nacional de Trujillo]*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo., Trujillo-Perú. Obtenido de [file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/ARAUJO%20ALVARADO,%20C%C3%A9sar%20y%20CARBAJAL%20ALAYA,%20Carlos%20\(protegida\).pdf](file:///C:/Users/EDWIN/Downloads/ARAUJO%20ALVARADO,%20C%C3%A9sar%20y%20CARBAJAL%20ALAYA,%20Carlos%20(protegida).pdf)
- Arce, E. (2019). Relación entre la aplicación del juzgamiento anticipado y el incremento de la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de Tumbes 2016 a Marzo del 2019. *Repositorio Institucional de Tumbes*. [Tesis para optar el Título de Abogado], Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/421>
- Arese, C. (2020). Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur. *Documento de Trabajo de la OIT 10 (Ginebra, OIT)*, págs. pág. 1-105. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf
- Arévalo, J. (2019). Los recursos de Apelación y Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo*, p. 11. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Arévalo, J. (2021). El Contrato de Trabajo en la Legislación Peruana Vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, pp. 13-55. Obtenido de <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arias, J. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Revista de la Universidad Católica de Santa María. Volumen N° 28*, pp. 42-56. Obtenido de <https://espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/274/973>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa-Perú: Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Barovero, M. (2018). Ius Variandi: Límites de su Procedencia. *[Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad Siglo XXI]*. Repositorio Institucional, Universidad Siglo XXI., Argentina. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/15617>

- Benites, G. (2019). La Actuación Judicial Respecto al Ofrecimiento de Medios Probatorios Extempóranos en el proceso Laboral Peruano. *Repositorio Institucional de Trujillo*. [Tesis para Optar el Título de Abogado Universidad de Trujillo], Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12436>
- Bermúdez, K., & Emane, A. (2019). *La Realidad del Contrato de trabajo y sus situación en Sur América*. Bogota-Colombia: Imageprinting Ltda.
- Buendía, Y. (2019). Expediente Judicial en Materia Laboral-Contencioso Administrativo N° 0013-2015-0-1501-SP-LA-01. *Repositorio Institucional Peruana los Andes*. [Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad Peruana los Andes], Huancayo-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2173>
- Cabrera, L., Bethencourt, J., González, M., & Álvarez, P. (2006). Un Estudio Transversal Retrospectivo sobre Prolongación y Abandono de Estudios Universitarios. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*. v. 12, n. 1, 105-127. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11162/79761>
- Calles, D. (2021). La Motivación Jurídica en Sentencias Constitucionales como Garantía de los Derechos al debido Proceso, Tutela Judicial Efectiva y Seguridad Jurídica. *Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. [Tesis para el Grado de Magister, Universidad de Guayaquil], Guayaquil-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17718>
- Carbajal, J. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad; expediente N° 00773-2013-0-1602-JR-LA-01; distrito Judicial la Libertad – Trujillo. 2020. [Tesis para Optar el Título de Abogado, Universidad Uladech]. *Repositorio Institucional, Universidad ULADECH.*, Chimbote-Perú. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/20981>
- Cargua, A., & Romero, D. (2021). Motivación de los Jueces Constitucionales cuando declaran improcedente la Acción de Protección: Caso n. ° 12241-2012-0021. [Tesis para Optar el título de Abogado, Universidad de Guayaquil]. *Repositorio Institucional, Universidad de Guayaquil*, Guayaquil-Quito. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54949>

- Casado, L. (2008). *Diccionario de Derecho*. Buenos Aires-Argentina: La jurisprudencia es un tipo de norma jurídica especial nacida de las sentencias emitidas por la interpretación de la ley que hacen los jueces. La existencia de Valleta Ediciones S.R.L. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/66819>
- Chagoya, E. (2008). Metodos y Técnicas de la Investtigación. *Gestiopolis*, 1-38. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48130436/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion__GestioPolis-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1647996229&Signature=NR~bhGkEk9SvA7wTtm944APibAbZZFxf5DWWt7aB-K~Rc-j68jc5fMHxKUVkFmuKLjBI-jcjOq0vEWPldV6qbMNGDUi9sKy4f6Zv~00a5qC
- Condori, M. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad en el expediente N° 00465-2011-0-1301-JR-LA-01 del distrito Judicial de Huaura - Lima. 2018. [Tesis para Optar el Título de Abogado, Universidad ULADECH]. Repositorio Institucional Universidad ULADECH., Huaura-Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/8646>
- Córdova, I., Mancero, N., Hurtado , A., & Jaramillo, P. (2018). La matriz de consistencia: una metodología de investigación para desarrollar el estado del arte para emprendimientos artesanales enfocados en las TIC's. *Revistas Huide*, 176-185. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.773>
- Corona, L., & Fonseca, M. (2021). Acerca del Carácter Retrospectivo o Prospectivo en la investigación Científica. *MEDISUR*, 338-341. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n2/1727-897X-ms-19-02-338.pdf>
- Cristóbal, T. (2021). Vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte de Junín. *Revista Especializada de Derecho Laboral N° 03*, 3 pág. Obtenido de <file:///D:/9.-%20CICLO%20IX%2001%20DE%20FEBRERO%20DEL%202022/6.-%20TESIS-1/REVISTA-21Jul2021-125554.pdf>
- Delgado, J., Palomo, D., & Acevedo, R. (2019). La Motivación de la Sentencia en el Procedimiento Monitorio Laboral ¿ Una Concesión Graciosa del Órgano Jurisdiccional? *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 46 N° 3, 719-739. Obtenido de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-34372019000300717&script=sci_arttext&tlng=p

- Díaz, M. (2019). La Inadmisibilidad de la Demanda y los principios que inspiran a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *NLPT Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo*, pág. 1-141. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf#page=106
- Domínguez, R. (2020). Comunicación Interna e Identidad Corporativa de los Trabajadores de la Corte Superior de justicia del Santa Chimbote. [*Uladech Católica-Chimbote*]. Tesis para obtener el grado de maestría., Chimbote. Obtenido de <https://www.dpe.gob.ec/la-defensoria-del-pueblo-del-ecuador-frente-al-cumplimiento-de-sentencias-judiciales-y-la-nueva-politica-minera-del-estado/>
- Dory, R. (2019). . Comprendiendo las Tecnologías de la Información para la Resolución de Conflictos. *Sistemas Judiciales N° 16.* , 18.
- Enciclopedia, J. (2020). *Enciclopedia-Jurídica*. Obtenido de Demandante: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/demandante/demandante.htm>
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima-Perú: Fondo Editorial PUCP. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5H3ZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Derecho+individual+del+trabajo+en+el+Per%C3%BA.+Lima,+Per%C3%BA:+PUCP&ots=v567up4NQj&sig=kclAH7mDclBQU8IJZDkrn9M3fw#v=onepage&q=Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5H3ZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Derecho+individual+del+trabajo+en+el+Per%C3%BA.+Lima,+Per%C3%BA:+PUCP&ots=v567up4NQj&sig=kclAH7mDclBQU8IJZDkrn9M3fw#v=onepage&q=Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%20)
- Fredy, C. (30 de 04 de 2019). *La defensoria del Pueblo del Ecuador frente al cumplimiento de Sentencias Judiciales de y la nueva politica minera*. Obtenido de Defensoria del Pueblo-Ecuador: <https://www.dpe.gob.ec/la-defensoria-del-pueblo-del-ecuador-frente-al-cumplimiento-de-sentencias-judiciales-y-la-nueva-politica-minera-del-estado/>
- Gálvez, W., & Maquera, L. (2020). *Diccionario Jurídico-Español-Quechua-Aymara*. Lima-Perú: ZELA Grupo Editorial E.I.R.L. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Diccionario-Juridico-Espanol-Quechua-Aymara-PJ-.pdf>

- García, M. (2020). La Excepción a la Prestación Personal en el Contrato de Trabajo en el Perú a la Luz de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. [*Tesis para Optar el Título de Abogado, Universidad de Santo Toribio de Mogrovejo*]. Repositorio Institucional, Universidad de Santo Toribio de Mogrovejo., Chiclayo-Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2812>
- Gargua, Arnaldo, & Romero, Diego. (2021). Motivación de los Jueces Constitucionales cuando declaran improcedente la Acción de Protección: Caso n. ° 12241-2012-0021. [*Tesis para Optar el Título de Abogado, universidad de Guayaquil*]. Repositorio Institucional, Universidad de Guayaquil., Guatquil-Quito. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54949>
- Gómez, F. (2018). *Nueva Ley Procesal del Trabajo, Analisis Secuencial, doctrinario y Jurisprudencial*. Lima-Perú: Tercera Edición San Marcos.
- Gonzales, W. (2021). La afectación al principio de Oralidad por la Celebración de Audiencias de Vista Laborales ante la inasistencia del Apelante. *Repositorio Institucional de la Universidad de Mogrovejo*. [Tesis para optar el Título de Abogado], Chiclayo. Obtenido de <http://purl.org/pe-repo/renati/nivel#tituloProfesional>
- Guerrero, L. (2021). Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los Contratos Ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y Beneficios Laborales del Trabajador. [*Tesis para optar el Título profesional de Abogado*]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipan, Pimentel-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8648>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de la Investigación educativa (Descriptivas, experimentales, Participativas y de Investigación). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. RECIMUNDO*, 163-173. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Guerrero, M. (2016). La Investigación Cualitativa. *INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024*. *Repositorio Institucional Universidad Internacional del Ecuador*, pp. 1-9. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3645/3/document.pdf>

- Gutiérrez, F. (2019). El supervisor Municipal conforme al principio de la Primacía de la Realidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019. *Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Trujillo*. [Tesis para optar el Título Profesional de Abogado], Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.uprit.edu.pe/handle/UPRIT/409>
- Gutiérrez, W. (2019). La desigualdad regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador. *Tesis para optar por el grado de académico de magíster*. repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima-Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15619/GUTI%20C3%89RREZ_L%20C3%93PEZ_WILSON_ANDR%20C3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaraca, B. (2021). El Acoso Laboral por empleados de Confianza en Instituciones de Gestión Pública. [Tesis para Optar el Título Profesional de Abogado. Universidad Andina de Cusco]. Repositorio Institucional Andina de Cusco., Cusco-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4374>
- Hernández, M., & Romo, F. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65000949/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1647945795&Signature=HTIcmiRTFHmqf~6Bbx~GCHSmWrit0EZMARqMgKHbqECGY0Ea-ruZkwwnyrgN15MM0Gx~-XRd7kspSpXxUQG-fV3Wn-4Y951BsxhNaeUtMMjMGSUBqu3
- Herrera, M. (2008). La Sentencia. *Scielo*, pp. 133-156. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100006&lng=es&nrm=iso. ISSN 1315-8597
- Jiménez, M. (2018). Actos de Hostilidad: La Reducción Inmotivada de Categoría Y/O de Remuneración a los Trabajadores de Dirección y Confianza (A propósito del Pronunciamento Emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República: CAS.LAB.3636-2010-Cusco). [Título para Optar el Grado de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional, Universidad de Piura., Piura-Perú.

Obtenido de
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRIyL_001.pdf?sequence=1

Ladron, J., & Osorio, C. (2020). La Estabilidad en el Empleo en el Contexto de la Pandemia. *Revista Jurídica del Trabajo*, pp. 98-107. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/27>

Ledesma, J. (2020). El IUS variandi como potestad de la administración en los contratos administrativos. [Tesis para Optar el título de Abogado, Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil]. Repositorio Institucional, Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil., Guayaquil-Ecuador. Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/ec/>

López, R. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad; expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03; distrito judicial de Huaura – Huacho. 2021. [Tesis para Optar el Título de Abogada, Universidad ULADECH]. Repositorio Institucional, Universidad ULADECH., Huacho-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/21198>

López, N., & Sandoval, I. (2016). *Metodos y Tecnicas de Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Guadalajara-Mexico: Universidad de Guadalajara. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/176>

Maguiña, A. (2021). Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre el Delito de Falsificación de Documentos- Uso de Documento Privado Falso, Expediente N° 01179-2015-31-0201-JR-PE-01; Distrito Judicial de Anchas-Perú. 2021. *Repositorio Institucional de la Universidad de la ULADECH*. [Tesis para optar el Título profesional de Abogada. Universidad Uladech], Huaraz-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/25478>

Martínez, G. (2021). Informa Jurídico sobre Resolución Jurisdiccional-Casación Laboral N° 16973-2017-Tacna. [Tesis para Optar el Título de Abogado. Universidad de PUPC]. Repositorio Institucional de la Universidad de la PUCP., Lima-Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20101>

- Meza, A., Arrieta, M., & Carrasquilla, L. (2022). Análisis de las partes, apoderados y límites de la agencia oficiosa en la conciliación extrajudicial en Colombia. *Revista Republicana*, pp. 191-209. Obtenido de <https://doi.org/10.21017/rev.repub.2021.v31.a113>
- Molina, F. (2018). Educación Física, Calidad de Vida y la Nueva Sociología de la Infancia: Repensando la Metodología. *Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF)*. N° 33, 69-73. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6367728>
- Morante, B. (2019). Reducción de la Remuneración no Consensuada entre Trabajador y el Empleador en el contexto Peruano. *Revista Jurídica da Universidade do Sul de Santa Catalina*, Vol. 9(19), 63-82. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.19177/ufd.v9e19201963-82>
- Moreno, P. (2005). *Metodología de la Investigación*. En *El profesorado de Educación Física y las competencias básicas en TIC en el desarrollo de su actividad profesional*, (pp. 175-200). Mexico: Udg.Virtual. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3830>
- Ñaupas , H., Valdivia , M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota-Colombia: 5a Edición Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Orellana, R. (2018). El Rol del Abogado Litigante en la Oralidad. *Universidad Y Sociedad* Vol. 10, pp. 174-179. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-174.pdf>
- Palacios, S. (2019). La Incidencia del Indulto Humanitario Concedido a Alberto Fujimorien en el Deber de Motivación Constitucional. *Repositorio Institucional de la Universidad BENEDICTO XVI Trujillo*. [Tesis para optar el Tiyula de Abogada Universidad de trujillo], Trujillo-Perú. Obtenido de <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/697>

- Palavecino, C. (2018). Crítica a la Sana Crítica. *Revista Laboral Chilena*, pág 37-42. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57635032/Critica_a_la_sana_critica..._Palavecino_1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1647127714&Signature=c6KOU3tB1kNFZsDT6bxcF3CJR1GdhH4ligdP3kC7San9FAZpsjm86bixh6TvsLqzImt1cygsDImDKEK~KKg4RnAUf0wvkS4Z5kJpMJCP70zDZw5P~h
- Pérez, J. (2019). *Recurso de Queja*. Santiago Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6QnWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=recurso+de+queja+laboral+revistas&ots=FVpnKFy5zy&sig=beGFq9ezhUXqK8FEpw1N88OWCBw#v=onepage&q&f=false>
- Polonia, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Aspectos Conceptuales y prácticos para la aplicación en Niveles de Educación Superior*. Lima-Perú: Institución Universitaria Antonio José Camacho. Obtenido de <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la Lengua Española*. Barcelona-España: Diccionario RAE. Obtenido de <https://dle.rae.es/diccionario>
- Reyes, J., Mirian, C., & Plua, K. (2020). Consideraciones sobre el cumplimiento de los principios éticos en la investigación científica. *Conrado*, pp. 154-161. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600154&lng=es&tlng=en.
- Rodríguez, J. (2021). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Impugnación de Resolución Administrativa; Expediente N° 06201-2013-0-1706-JR-LA-06; Distrito Judicial de Lambayeque. [Tesis para Optar el Título de Abogado, Universidad ULADECH]. Repositorio Institucional, Universidad ULADECH., Trujillo-Perú. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/24516>
- Rodríguez, M. (2018). La Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral y la Posible Afectación del Derecho al Plazo Razonable y la Irrenunciabilidad de

Derechos. [Tesis Para Optar el título de Abogado]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrobejo, Chiclayo-Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL_RodriguezCruzadoMaria.pdf

Rosales, V. (24 de 03 de 2021). *Un estudio señala que la calidad de las sentencias judiciales disminuye cuando en el tribunal actúan otros jueces además del titular del juzgado*. Obtenido de Canal-UGR Universidad de Granada: <https://canal.ugr.es/noticia/un-estudio-senala-que-la-calidad-de-las-sentencias-judiciales-disminuye-cuando-en-el-tribunal-actuan-otros-jueces-ademas-del-titular-del-juzgado/>

Sáenz, E., & Chávez, F. (2019). Una Propuesta para otorgarle la Facultad de Interponer un Medio Impugnatorio Ordinario. [Tesis para Optar el Título profesional de Abogado]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/506>

Sánchez, C., & Cuadros, F. (2020). *"Derecho y Economía Laboral: Políticas y Regulación de la Última Década"*. Lima-Perú: IUS ET VERITAS. Obtenido de <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2021/01/Derecho-y-economia-laboral.-Politicasy-regulacion-de-la-ultima-decada..pdf#page=107>

Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación, las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mexico: Mac Grau Hill.

Segura, R. (2021). Caracterización del proceso Judicial sobre negociacion incompatible o aprovechamiento indebido de cargo; expediente N° 00044-2016-56-2402-JR-PE-01; Tercer Juzgado penal Unipersonal de Coronel Portillo 2021. [tesis para optar el título profesional de abogado]. Repositorio Institucional de la Universidad Uladech, Pucallpa - Perú. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27413/PUBLICO_S_PROCESO_SEGURA_%20ESCUADERO_%20ROSARIO_ILIANA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Soria, W. (2019). El Ius Variandi como potestad facultativa del empleador y los criterios de razonabilidad en los trabajadores de las empresas del sector privado. [Tesis para Optar el Título de Abogado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio

- Institucional, Universidad Andina del Cusco., Cusco-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3913>
- Terreros, W. (2018). Desnaturalización de los Contratos de Trabajos a plazo Determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, periodo Mayo 2016-Mayo 2017. [*Informe Final de Tesis, Universidad Peruana los Andes*]. Repositorio Institucional, Universidad Peruana Los Andes., Husncayo-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/466>
- Toro, J. (2019). "La desnaturalización e ineficacia del Contrato Laboral de los Trabajadores de la administración Privada sujetos a Modalidad por fraude y Simulación en la Región San Martín Periodo 2015-2017". "*Tesis para optar el grado academico de maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*". Repositorio Institucional, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo., Lambayeque-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7519>
- Torres, J. (2021). Vulneración al Principio de Confianza Legítima en el Proceso Civil. *Repositorio Institucional de la Universidad Santo Thomas*. [Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad Santo Thomas], Villavieja-Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11634/33903>
- Valencia, A. (2018). "Aspectos regulatorios del Teletrabajo en el Perú: Análisis y Perspectivas". *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, pp. 203-226. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2932/293258387012.pdf>
- Valera, F. (2020). Las Audiencias Judiciales Virtuales y la NLPT. *Actualidad laboral*, 10. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/08/revista-julio-2020.pdf>
- Valiente, K. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad y otros, en el expediente N° 2005-00124-0-1301-JR-LA-1, del distrito judicial de Huaura - Lima. 2018. [*Tesis para Optar el Título de Abogado, Universidad Uladech*]. Repositorio Institucional, Universidad ULADECH], Huaura-Lima. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/11460>
- Vásquez, F., & Delgado, J. (2020). El derecho al Recurso: Lectura Constitucional a propósito del sistema recursivo en el procedimiento arbitral Chileno. *Revista*

Derecho del Estado N° 45, pp. 187-210. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rdes/n45/0122-9893-rdes-45-187.pdf>

- Vega, M. (2021). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú. 2021. *Repositorio Institucional de la Universidad de la Angeles de Chimbote*. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Católica de los Angeles de Chimbote], Chimbote-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/25640>
- Vela, A., & Utia, C. (2021). "La desnaturalización del contrato laboral y la nulidad por despido por temas sindicales-casación N° 13166-2016-Lima este". [*Tesis para optar el título profesional de abogado*]. Repositorio Institucional Universidad Científica del Perú, Loreto-Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1751>
- Vinatea, L., & Toyama, J. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y comentarios*. Gaceta Jurídica. Lima, Perú: El búho: E.I.R.L.
- Vinatea, L., & Toyama, J. (2020). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Análisis y Comentario*. Lima-Perú: Gaceta Jurídica.

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 01. Matriz de Consistencia

TITULO DE LA INVESTIGACION

Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial del Santa- Chimbote. 2023.

TITULO DE LA INVESTIGACION	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08 Distrito Judicial del Santa- Chimbote. 2023	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08 Distrito Judicial del Santa- Chimbote 2023?	<p>Objetivo General Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Cese de actos de hostilidad del empleador, en el expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08, Distrito Judicial del Santa- Chimbote. 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. 	<p>Hipótesis General De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08 Distrito Judicial Del Santa - Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta. 	Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia	<p>Diseño de investigación: No experimental, retrospectiva y transversal.</p> <p>Nivel de investigación: Exploratorio y descriptivo.</p> <p>Población: La población viene a ser los procesos judiciales concluidos en los distritos judiciales del Perú.</p> <p>Muestra: Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito judicial del Santa- Chimbote.</p> <p>Instrumento: Expediente Judicial de sentencias de primera y segunda instancia.</p> <p>Técnica Estadística: Observación y análisis de contenido.</p>

Anexo 02. Evidencia empírica del objeto de estudio (sentencias)

Evidencia empírica que acredita pre existencia del objeto de estudio: Son las Sentencia de Primera y Segundo instancia del Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08



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

8° JUZGADO LABORAL – NLPT

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

MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR

JUEZ : D

ESPECIALISTA : C

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Chimbote, cinco de junio

Del dos mil dieciocho.-

PARTE EXPOSITIVA

MATERIA

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

I. ANTECEDENTES

A. Reseña fáctica

La demandante **A**, señala que ingresó a laborar para la demandada desde el 15 de octubre del 2004 hasta el 15 de octubre del 2008, en que fue despedida arbitrariamente, razón por la cual planteó su demanda de amparo contra la demandada, expediente N° 2008-03135-JC03,

donde se declaró fundada su demanda, ordenándose su reincorporación en el puesto que tenía antes del despido como **AUDITORA FINANCIERA** o en otro de similar categoría.

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

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

Del mismo modo, sostiene que la demandada la ha mantenido más de nueve años fuera de su centro de labores sin que acate el mandato judicial, por el hecho de ser una persona con discapacidad y no compartir con la política administrativa y económica implementada por la demandada, que dispuso su rotación a un área de menor jerarquía, burlándose de su condición de mujer discapacitada; en tal sentido, alega, al haber sido discriminada, sin que se cumplan con los mandatos judiciales de su reposición y haberla mantenido sin empleo, se configura una clara discriminación en su contra, la misma que se encuentra tipificada en el literal f) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR; razones todas por las que solicita que la demanda se declare fundada.

B. Respuesta de la parte demandada:

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

EL DEMANDADO B:

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

Sobre la hostilidad por supuesta discriminación, sostiene que los hechos en que se sustentan ocurrieron o se produjeron antes de su reposición al trabajo, y no durante el desempeño de

sus nuevas funciones, por lo que no se configura la causal denunciada de discriminación prevista en el literal f) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR; razones por las cuales solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos.

II. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

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

CONSIDERA:

1. El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un procedimiento legal en la que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y **de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley.**

CASO CONCRETO

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

3. Al respecto la emplazada, ha señalado que no se han cumplido con las hipótesis que se han invocado como hostilización, en razón de que lo que se ha producido es un cambio de puesto de trabajo al tener la demandante la condición de auxiliar, que la mantiene en el nuevo cargo, agregando que dicho cambio se ha realizado en ejercicio del ius variandi, y en la circunstancia que no había puesto vacante, tan es así, sostiene que estuvo en la oficina de personal, para luego en Diciembre aproximadamente pasar a ocupar el puesto de Auxiliar, por requerimiento y necesidad de la institución, sin que se haya producido ninguna rebaja de la categoría, máxime si el mandato judicial de su reincorporación, autorizaba a la universidad a reponerla como auditora o en un puesto similar, como así ha ocurrido que en su categoría de auxiliar, ya que el cargo de AUDITOR no le otorga o determina la categoría, pasó a

ocupar otro cargo en su misma categoría de auxiliar. En relación a la discriminación, sostiene que la demandante no indica de modo concreto la causa o motivo prohibido que haya configurado la discriminación que alega, máxime si los hechos que indica son anteriores al cambio de trabajo (véase registro de audio y video de la sesión del 11.4.2018, minutos 11.54 al 17.03).

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

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

6. Respecto de la controversia del presente proceso, debemos señalar que el artículo el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), establece, entre otros, como actos de hostilidad: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; y, f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; en tal sentido, y habiendo la actora señalado que viene siendo objeto de actos de hostilización que tendrían su origen en la reducción inmotivada de su categoría, así como ser objeto de actos de discriminación, corresponde verificar tales hechos, no sin antes señalar que en el

presente caso se encuentra acreditado que la demandante ha cumplido con emplazar a la demandada según se verifica de la carta de fecha 28.11.2017, recepcionada por la demandada en la misma fecha, de folios 14 a 15, y sin que considere enmendada la conducta de la demandada ha procedido excluyentemente a interponer la presente demanda de conformidad con lo dispuesto por el artículo 35° de la LPCL, a fin de que cese la hostilidad; en tal sentido, y teniendo en cuenta que el trabajador tendrá la carga de probar el acto de hostilidad imputado a su empleador, en virtud a lo señalado en el artículo 23°, 23.3, literal b) de la Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT) que señala que el demandante tiene la carga de la prueba del acto de hostilidad padecido, esto es, deberá probar en el proceso laboral iniciado la existencia de dicha conducta por parte de su empleador, caso contrario, la demanda debe ser desestimada; por consiguiente, corresponde entrar al análisis de la materia controvertida, y así resolver el presente caso.

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

8. En el marco precedente, si bien la demandante ha señalado esencialmente que la hostilización denunciada radica en la discriminación por su condición de discapacitada, que la acredita con la Resolución N° **01090-2016-SEJ/REG-CONADIS**, de folios 16, también lo es que tal conducta de una presunta discriminación por la condición de discapacitada, no ha sido atribuida en la carta de cargos de hostilización de folios 14 a 15, donde en el fundamento 8, la conducta reprochada y denunciada fue **la resistencia al cumplimiento y el incompleto acatamiento del mandato judicial de reposición, que configuró su discriminación por el hecho de no coincidir con la política implantada en la universidad**; por consiguiente, no puede estimarse dicha causal de hostilización por

discriminación por discapacidad, prevista en el literal f) del artículo 30° de la LPCL. Sin perjuicio de la comprobación anotada, debe hacerse notar que la propia demandante admite que la discapacidad la contrajo desde niña, y habiendo incluso ganado un concurso público para su ingreso a la demandada, no se acredita en este caso relación causal entre la discapacidad de la demandante y la rotación o cambio de puesto de trabajo. Lo mismo, ocurre en relación al hecho de que no su labor no habría sido coincidente con la política de la universidad demandada, al no haber aportado ningún medio de prueba que en todo caso evidencie que realizó labores o informes que hayan determinado su salida de la universidad, cuando según los actuados del proceso de amparo, la discusión fue la desnaturalización de los contratos modales a los que estuvo sujeta, y no razones de discrepancias con la política administrativa, cuando ni siquiera explica cuáles habrían sido tales políticas, y que hechos o acciones realizadas que la contradigan; todo lo cual nos permite concluir que en este caso la actora incurre en supuesto de aprobanza de su pretensión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 200° del Código Procesal Civil, por lo que se declara infundado dicho extremo.

Sobre la reducción inmotivada de la categoría:

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

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

11. En la misma línea resulta, para lo efectos del presente proceso, traer a colación lo que la Corte Constitucional de Colombia³ ha establecido en relación a la protección constitucional del trabajo, cuando señala que: La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador

o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, **la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales** y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada (el subrayado es nuestro).

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

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

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

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

Caso concreto:

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

16. En relación a la Unidad de Auditoría Interna, del organigrama de la demandada, obrante a folios 64 a 65, se verifica que a dicha unidad se encuentra, adscrito entre otros, el auditor financiero, cargo o plaza a la que accedió por concurso la demandante; se verifica además, que dicha unidad depende del Rectorado, que la ubica en un nivel jerárquicamente superior a la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, comprobándose positivamente el argumento o tesis de la demandante de que ha sido rotada o asignada a un cargo de inferior jerarquía. En la misma línea de comprobaciones, y según el Manual de Organización y Funciones (MOF) de folios 69 a 76, se tiene que para ser auditor financiero se requieren requisitos mínimos tales como título profesional universitario de Contador Público, habilitación profesional, estudios de especialización en auditoría, experiencia mayor de cinco años, capacitación altamente especializada, y dominio de software, hojas de cálculo y otros programas informáticos, que la demandante los acredita tener según los títulos y certificaciones de folios 78 a 99, y esencialmente por la determinación judicial antes anotada, de que accedió por concurso público al cargo de Auditor Financiero, que supone el cumplimiento y observancia de tales requisitos mínimos, cargo en virtud del cual la demandante tenía entre otras funciones la de : i) Participar en la formulación del plan anual de control de la Oficina y Auditoría Interna; ii) Revisar y analizar balances, estados financieros, arqueos de caja y similares; iii) Participar en calidad de observador en las licitaciones, concursos de precios, procesos de selección de personal docente y/o administrativo, en la toma de inventarios, entre otros asuntos de importancia en la entidad; mientras que para el auxiliar de cobranzas (véase folios 75 vuelta) solo se requiere bachiller universitario, experiencia de un año en actividades de cobranza, capacitación en relaciones públicas, y manejo de Microsoft Office; cuyas funciones son descargar informaciones de los Bancos referentes a pagos de pensiones de enseñanza y tasas educativas; controlar el ingreso de alumnos; realizar la verificación y

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

17. Sin embargo, la demandada sin acreditar concretamente las **razones institucionales** a las que hace mención en el memorando N° **628-2017-USP-DGA-JRR-HH**, de folios 13, decide rotar a la demandante de una Unidad adscrita al Rectorado como lo es la Unidad de Auditoría Interna, donde ocupaba el cargo de **AUDITOR FINANCIERO** a uno de naturaleza y labores distintas e inferiores como lo es el cargo de Auxiliar de Cobranzas de la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, para cuyo cargo no se requiere un alto perfil o especialización profesional, al realizar simples labores de cobranza, máxime si según acta de reincorporación del mandato judicial de reposición del expediente judicial N° 2008-03135-JC03, de folios 12, la demandada se obligó y acató el mandato reincorporando a la demandante en su mismo cargo (**AUDITOR FINANCIERO**) o en otro de similar categoría; sin embargo, lo hace en uno de inferior categoría, produciéndose de ese modo una modificación sustancial en sus condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de su formación profesional y menoscaban la dignidad de la demandante, ya que le ha asignado labores que son totalmente ajenas a su categoría profesional antes señalada, menoscabando la consideración social o la autoestima del trabajador en relación a sus compañeros, como persona y como profesional; en tal sentido, se puede vislumbrar que la rotación o cambio de puesto o cargo laboral tiene como finalidad última ocasionar perjuicios a la demandante, ya que son conductas seguidas e inmediatas a la reposición de la demandante en la universidad, y que se traducen incluso en la situación de incertidumbre en la que ha sido mantenida la actora entre agosto a noviembre o diciembre del 2017 en que se la mantiene en la Oficina de Personal o Recursos Humanos, no negado por la demandada, máxime si la demandada no ha aportado elementos de prueba que acrediten las justificaciones objetivas y razonables que hagan legítima la rotación, todo lo cual configura el supuesto previsto en el literal b) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, y que incluso la hostilización comprobada es de tracto sucesivo al mantenerse a la fecha, teniendo en cuenta que pese al alto perfil de la demandante, se la mantiene en un puesto o cargo inferior a su categoría profesional, donde la categoría es la posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; debiendo por ello disponerse el cese del acto de hostilización consistente en la reducción inmotivada de la categoría de la demandante, con

la consiguiente restitución en su anterior puesto de trabajo , es decir, en el cargo de **AUDITORA FINANCIERA** en la Unidad de Auditoría Interna de la demandada.

COSTOS Y MULTA:

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

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

PARTE RESOLUTORIA

RESUELVE:

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL TRANSITORIA

SALA LABORAL TRANSITORIA

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

MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR

JUEZ : C

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

RESOLUCION NÚMERO: OCHO

Chimbote, veintidós de agosto del dos mil dieciocho.

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

I.- ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución TRES, de fecha cinco de junio del dos mil dieciocho, de folios ciento uno al ciento doce, que declara **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por la demandante **A**, contra el demandado **B**, sobre **CESE DE HOSTILIDAD**, en consecuencia, **NOTIFÍQUESE** a la demandada, para que, dentro del tercer día, cesen los actos de hostilización contra el demandante previstos en el literal b) del artículo 30° del **D.S. N° 003-97-TR**, y cumpla con reponer a la demandante en su anterior puesto habitual de **AUDITORA FINANCIERA** en la Unidad de Auditoría Interna de la Universidad; además, reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/. 1,500.00, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas, y **MÚLTESE** a la demandada con 15 URP, que deberá abonar en el plazo de **TRES DÍAS**.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO:

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

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

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

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

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

III.- CONSIDERACIONES DE LA SALA:

Del recurso de apelación

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

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

Defensa de la persona humana

3. La Constitución Política del Perú en su Artículo 1º en relación a la defensa de la persona humana señala que: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. En su Artículo 22º regula la Protección y fomento del empleo, estableciendo que: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. En el Artículo 23º preceptúa sobre El Estado y el Trabajo que: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...).

ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

4. El cese de hostilidad solicitado, se sustenta en que al habersele repuesto por mandato judicial a su habitual puesto de labores de **AUDITORA FINANCIERA** que tenía el nivel

de jefatura, se le cambio a laborar como Auxiliar o Dependiente la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, que viene a ser un cargo de menor jerarquía, significando no solo la reducción inmotivada de su categoría de auditora financiera, sino un acto que atenta contra su nivel profesional y su dignidad.

5. En efecto, de conformidad con lo normado en el artículo 30° del Decreto Supremo N. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; considera que constituyen actos de hostilidad: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c).- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el falta miento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; por su parte el artículo 35°, regula que: [El Trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle]. Trayéndolo al caso en sí, se tiene que la demandante, al demandar el cese de los actos de hostilización, ha optado por la primera de aquellas alternativas, a fin de que se ordene a la demandada, culmine con los actos de hostilización por el traslado de su puesto de trabajo de Auditora Financiera al área de cobranzas, que viene a ser de menor jerarquía, conforme se verifica de la carta de fecha 28 de noviembre del 2017, de folios 14 al 15.

Del Poder de Dirección

6. El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. Esto se traduce, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en el seno de la empresa, en la facultad de imponer sanciones disciplinarias y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la empresa, de variar las condiciones de trabajo), reconocidos al empleador como necesarios para conducir la empresa. El empleador es, pues, quien dirige la actividad personal del trabajador, quien dicta las normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio prestado, que el trabajador tiene la obligación de ejecutar con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo. Es decir que la empresa comprende a quien o quienes mandan (empleadores y sus representantes) y aquellos que obedecen, que prestan un servicio personal subordinado (los trabajadores). Sobre el empleador pesa el deber de protección y el poder de dirección. El primero es una obligación que nace del hecho de que el trabajo

humano debe ser prestado bajo dependencia y con subordinación al empleador, con sujeción al poder de dirección del empleador, el cual conlleva el poder disciplinario.

De los Límites del poder de dirección.

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

Por otra parte, la Sala de Derecho Constitucional Social y Permanente de la Corte Suprema de la República, en su CASACION N° 6961-2012-JUNIN, precisa en su décimo séptimo considerando que el Ius Variandi, no puede omitir considerar el límite que le viene impuesto desde la propia Constitución Política, esto es, el respeto por la dignidad del trabajador en tanto la persona humana. En efecto, según el tercer párrafo del artículo 23° de constitución Política del Estado, la dignidad del trabajador no puede verse limitada al interior de la relación laboral, lo que se erige, como una cláusula de salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador, en concordancia con el artículo uno de la Constitución Política del Estado, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

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

eficacia horizontal de los derechos fundamentales cuyo fundamento último es la dignidad humana. En ese sentido el tercer párrafo del artículo 23° mencionado se refiere a los derechos constitucionales laborales, sino a los demás derechos fundamentales del trabajador

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

9. En ese orden se desprende de autos, que la demandante, ha venido laborando como AUDITORA FINANCIERA de la Oficina de Control Interno de la demandada, conforme así lo refiere la actora en audiencia de juzgamiento, que no ha sido desvirtuada por la demandada y ha sido reconocido en su contestación de demanda (ver numeral 1-fj. 37) y como se verifica del considerando sexto y séptimo de la sentencia contenida en la resolución cuatro del Expediente N° 2008-03135-0-2501-JR-CI-03, seguido entre las mismas partes sobre acción de amparo, obrante de folios 07 al 09, que fuera confirmada por resolución de vista doce, obrante de folios 10 al 11, cargo que la demandante ganó por concurso público y a la que fue designada mediante Resolución de Consejo Universitario N° 1826- 20o4-UPSP, mediante contratos de trabajo, vigente a partir del 15 de octubre del 2004, hasta el 14 de octubre del 2005, el mismo que fuera prorrogado de manera sucesiva y renovado, **mediante** resolución de consejo hasta el 14 de octubre del 2008, fecha en que fue cesada, motivando que la actora interponga demanda de acción de amparo a fin de que se le reponga a sus labores habituales, logrando que se declare fundada su demanda, y se ordene su reposición a dichas labores, conforme se verifica de la resolución de vista indicada.

Por otra parte, refiere la demandante en audiencia de juzgamiento que pese haberse ordenado su reposición a sus habituales labores, e incluso a haberse levantado un acta de reincorporación, la misma que obra a folios 12, no se ha cumplido con reponerla a sus labores de AUDITORA FINANCIERA, pues desde la fecha 25 de julio del 2017, una vez levantada el acta de reincorporación, a través de un memorándum se le designa para que labore en la Oficina de Auditoría Interna de la universidad demandada, siendo que en dicha oficina se le manifiesta que el cargo para el que fue designada se encuentra ocupada, por lo que se le deriva a la Oficina de Personal, en la que estuvo durante los meses de agosto, setiembre, octubre y noviembre del 2017, siendo que a partir de diciembre del 2017, mediante memorándum 628-2017-USP-DGA-JRR-HH, se le envía o cambia al área de cobranza y recuperaciones, como auxiliar o dependiente de dicha oficina, el cual según refiere resulta ser un cargo inferior o de menor categoría que su puesto original de AUDITORA FINANCIERA, implicando esto una reducción inmotivada de su categoría laboral, y un acto que atenta contra su nivel profesional y su dignidad, pues el cargo de Auditora Financiera, tiene el nivel de jefatura en el organigrama y el de auxiliar de la oficina

de cobranzas y recuperaciones es un cargo subordinado de una escala menor jerarquía, configurándose con esto un acto de hostilidad, prevista en el artículo 30° inciso b) del D.S.003-97-TR a lo que la demandada absolviendo la demanda, refiere que en realidad, las labores iniciales de la demandante no tuvieron el nivel de jefatura sino el de auxiliar, y que si bien se le ha repuesto en virtud a un mandato judicial, sin embargo dicho mandato no solo precisa la reposición del actor a sus habituales labores sino también a otro de similar o igual categoría; luego al cambiársele a las labores de auxiliar de cobranzas y recuperaciones, no se le está reduciendo de categoría sino cambiando solamente de puesto, entre otros argumentos; siendo que por ello el actor, mediante carta notarial del 28 de noviembre del 2017, de folios 14 al 15, comunica a la demandada que el traslado o cambio de sus puesto de trabajo, constituye un acto de hostilidad contra su persona, solicitando por ello que una vez recibida dicha carta la demandada enmiende su conducta hostil retornándolo a su puesto habitual de labores u otro de igual categoría, dentro del plazo de seis días, carta que no fue absuelta por la **demandada**.

10. En este orden de ideas, se verifica que efectivamente la demandante ingreso a laborar para la demandada en las Oficinas de Auditoría Interna, y que por Resolución del Consejo Ejecutivo Universitario N° 1826-2004-UPSP-CU del 02 de noviembre del 2004, se aprueban los resultados del concurso nombrándosele como AUDITORA FINANCIERA de la Universidad a partir del 15 de octubre del 2004, cargo que figuraba dentro del organigrama de la Dirección de Auditoría Interna de la Universidad San Pedro(ver folios 65) y que dependía del rectorado, ubicándolo en un nivel jerárquicamente superior a la Oficina de Cobranza y Recuperaciones, y que para acceder al mismo, el trabajador tenía que cumplir con los perfiles y requisitos propios del puesto, señalados en el Manual de Organización y Funciones de la Universidad, cuyas copias obran de folios 69 al 76, específicamente de folios 73, tales como: 1.- Tener título profesional de Contador Público; 2.- Estar habilitado en el Colegio de Contadores del Perú; 3.- Tener estudios de especialización en Auditoría; 4.- Tener experiencia mayor de cinco años ejerciendo la profesión en empresas públicas y/o privadas; 5.- Dominio de software de oficina, procesador de textos, hojas de cálculo y 6.- Capacitación altamente especializada en el área. Requisitos que se entiende la demandante ha cumplido a cabalidad, lo que le permitió ganar el concurso y acceder al cargo de AUDITORA FINANCIERA, y que se acreditan con los recaudos obrantes de folios 78 al 99; por otra parte, para realizar funciones de AUXILIAR DE COBRANZAS, se tenía que cumplir con requisitos tales como: 1.- Tener bachiller universitario en la especialidad de administración, contabilidad o derecho que incluye estudios relacionados con el puesto; 2.- Experiencia mayor de 1 año en actividades de cobranzas de preferencia en entidades financieras; 3.- Capacitación en realizaciones públicas y/o humanas y 4.- Manejo Microsoft Office Word, Excel etc. luego, es de verse que los requisitos para acceder al puesto de Auxiliar de Cobranza, son mínimos, en comparación a lo exigidos para acceder al cargo de AUDITORA FINANCIERA, por lo que no puede alegar la demandada de que el cargo de AUDITORA FINANCIERA es similar al de Auxiliar de Cobranza dejando entrever que pertenecen a una misma categoría ocupacional, pretendiendo justificar que el cambio de la actora de Auditora Financiera a Auxiliar de Cobranza, solo es un cambio de puesto, cuando en realidad con dicho cambio de cargo o puesto de trabajo, se evidencia prácticamente una reducción de la categoría ocupacional, de la actora, deviniendo inconsistente dicha argumentación.

De la reducción de Categoría Laboral-Acto de Hostilidad

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

En ese sentido, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello que alterar la categoría en un modo que signifique la reducción de su categoría profesional, estaría calificada con un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario. Se debe agregar que si bien es factible asociar erróneamente el cambio de puesto de trabajo con una afectación de categoría; sin embargo, esto no ocurre siempre y cuando lo que se modifique son únicamente las funciones encomendadas empero se respete la categoría en los términos expuestos, conforme así lo precisa claramente la Suprema Sala Constitucional, Social y Transitoria de la Corte Suprema, en el considerando Vigésimo Quinto de la Casación N ° 8163-2016- LIMA.

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

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

14. Con relación a la multa impuesta por el A-quo, se tiene que la demandada como fundamento de agravio ha sostenido, que se le ha aplicado una multa sin sustentar de manera fáctica dicha decisión y mucho menos se apoya en norma jurídica existente. En ese contexto, es de verse que el A-quo ha sustentado la aplicación de la multa en lo previsto en el literal

a) del artículo 35° del D.S. N° 003-97- TR, atendiendo a la gravedad de la falta propiciada por una indebida conducta de la demandada en contra del trabajador, pues rebajó inmotivadamente su categoría del prestador de servicios y cambio de su puesto o cargo habitual de labores, por ello la multa impuesta por el A-quo, resulta válida a fin de disuadir a empleadora del demandante a seguir cometiendo actos que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores; luego la apelación en esta parte deviene infundada, debiéndose confirmar la impugnada en esta parte.

A manera de conclusión

15. Se cita lo siguiente: Un derecho no es nada sin la prueba del hecho material que deriva. En sentido amplio, probar es establecer la exactitud de una proposición cualquiera; en sentido judicial, probar es someter al juez (que conoce el proceso) elementos de convicción propios para confirmar un hecho alegado por una parte y negado por otra. También lo dice, el Tribunal constitucional en diversas resoluciones como las recaídas en el **Exp. N° 2006-2005/PA-TC**, **Exp. N° 8589-2006-PA/TC**, **Exp. N° 01357-2007-PA/TC** y **2238-2007-PA/TC**.

IV. PARTE RESOLUTIVA:

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

RESUELVE:

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

Anexo 3. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio

Definición y operacionalización de la variable (Primera instancia)

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARAMEROS (INDICADORES)
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar fecha de expedición, menciona al Juez, Jueces etc. Si cumple/No cumple</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>Se individualiza al demandante, el demandado, y al del tercero legitimado; este último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple/No cumple</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>El contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades que se ha agotado los plazos, las etapas advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i> 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 segura de no anular, o perder de vista que su objeto es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Sicumple. 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Si cumple/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 su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i>

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos.	<ol style="list-style-type: none"> Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones congruentes y concordantes con los alegatos por las partes, en función de los hechos relevantes que sustenten la pretensión (es). <i>Si cumple/No cumple</i> Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verifico los requisitos para su validez) <i>Si cumple/No cumple</i> 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 examino todos los posibles resultados probatorios, interpreto la prueba, para saber su significado) <i>Si cumple/No cumple</i> Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo que el juez, forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer un hecho concreto). <i>Si cumple/No cumple</i> Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se aseguran de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <i>Si cumple/No cumple</i>
			Motivación del derecho.	<ol style="list-style-type: none"> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y presentaciones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <i>Si cumple/No cumple</i> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (el contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el Juez para dar significado a la norma, es decir como de entenderse la norma según el Juez). <i>Si cumple/No cumple</i> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una (s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad) <i>Si cumple/No cumple</i> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo) <i>Si cumple/No cumple</i> Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa de Ius o de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <i>Si cumple/No cumple</i>

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple/No cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa de los o de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple
			Descripción de la decisión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa de los o de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

Definición y operacionalización de la variable (Segunda Instancia)

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARAMETROS INDICADORES
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar fecha de expedición, menciona al Juez, Jueces etc. Si cumple/No cumple</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>Se individualiza al demandante, el demandado, y al del tercero legitimado; este último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple/No cumple</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>El contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades que se ha agotado los plazos, las etapas advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i> 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 segura de no anular, o perder de vista que su objeto es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</i> 2. <i>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</i> 3. <i>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</i> 4. <i>Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Si cumple/No cumple</i> 5. <i>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 su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i>

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos.	<p>6. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones congruentes y concordantes con los alegatos por las partes, en función de los hechos relevantes que sustenten la pretensión (es) <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>7. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verifico los requisitos para su validez). <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>8. 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 examino todos los posibles resultados probatorios, interpreto la prueba, para saber su significado). <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>9. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo que el juez, forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer un hecho concreto). <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>10. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se aseguran de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <i>Si cumple/No cumple</i></p>
			Motivación del derecho.	<p>6. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y presentaciones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>7. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (el contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el Juez para dar significado a la norma, es decir como de entenderse la norma según el Juez). <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>8. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una (s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad. <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>9. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo) <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>10. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa de Ius o de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas) <i>Si cumple/No cumple</i></p>

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa). Si cumple/No cumple</i> 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</i> 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <i>Si cumple/No cumple</i> 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</i> 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa de los o de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</i>
			Descripción de la decisión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <i>Si cumple/No cumple</i> 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <i>Si cumple/No cumple</i> 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <i>Si cumple/No cumple</i> 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <i>Si cumple/No cumple</i> 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa de los o de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i>

**Anexo 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:
(Lista de cotejo)**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple (), No cumple ().**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple (), No cumple ().**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple (), No cumple ().**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple (), No cumple ().**

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple (), No cumple ().**

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple (), No cumple ().**

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple (), No cumple ().**

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple (), No cumple ().**

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

ofrecidas. **Si cumple (), No cumple ().**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple (), No cumple ()**.

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple (), No cumple ()**.

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple (), No cumple ()**.

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

().

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple (), No cumple ().**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple (), No cumple ().**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple (), No cumple ().**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple (), No cumple ().**

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

1.2. Postura de las partes

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

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple (), No cumple ().**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple (), No cumple ().**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple (), No cumple ().**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) . **Si cumple (), No cumple ()**.

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple (), No cumple ()**.

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

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple (), No cumple ()**.

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple (), No cumple ().**

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

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

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

Anexo 5. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ^ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

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

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5
Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

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

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

Fundamentos:

- △ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- △ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo,

de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- △ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- △ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- △ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- △ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- △ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la

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

calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa

y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

Anexo 6. CUADROS DESCRIPTIVOS DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Anexo 6.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Cese de actos de hostilidad, con énfasis; en la calidad de introducción y de las posturas de las partes en el Expediente N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023.

Parte expositiva	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
I n t r o d u c c i ó n	<u>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</u> <u>OCTAVO JUZGADO LABORAL</u> <u>NUEVA LEY PROCESAL LABORAL</u>	<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, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante y al demandado. Si cumple</i></p>										
	<p>8° JUZGADO LABORAL – NLPT</p> <p>EXPEDIENTE: 04017-2017-0-2501-JR-LA-08</p> <p>MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR</p> <p>JUEZ : D</p> <p>ESPECIALISTA : C</p> <p>DEMANDANTE : A</p> <p>DEMANDADO : B</p>					X						

	<p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCIÓN NUMERO: TRES Chimbote, cinco de junio Del dos mil dieciocho. –</p> <p><u>PARTE EXPOSITIVA</u></p> <p>MATERIA</p> <p>Se trata de la demanda interpuesta por la demandante A, según escrito de páginas 18 a 23, contra la demandada B; sobre cese de actos de hostilidad, que tiene por objeto solicitar el cese de hostilidad contra su persona por parte de la demandada, y se deje sin efecto el memorando N° 628-2017-USDP-DGA-JRR-HH; y por consiguiente se ordene su retorno a su habitual puesto de trabajo en el cargo de AUDITORA FINANCIERA u otro cargo de similar categoría, con expresa condena de los costos del proceso.</p> <p>I. ANTECEDENTES</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>El contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>													
<p>P o s t u r a d e l</p>	<p>A. Reseña fáctica</p> <p>La demandante A, señala que ingresó a laborar para la demandada desde el 15 de octubre del 2004 hasta el 15 de octubre del 2008, en que fue despedida arbitrariamente, razón por la cual planteó su demanda de amparo contra la demandada, expediente N° 2008-03135-JC03, donde se declaró fundada su demanda, ordenándose su reincorporación en el puesto que tenía antes del despido como AUDITORA FINANCIERA o en otro de similar categoría.</p> <p>Sostiene que como es de conocimiento público la demandada es renuente a cumplir con los mandatos judiciales, por lo que recién el día 25 de julio del 2017 se concretó su reposición; sin embargo, al asumir la administración como rector al señor “F”, de modo sorpresivo y mediante memorando N° 628-2017-USP-DGA-JRR-HH, de fecha 27.11.2017, se le indica que a partir de la fecha pasaba a laborar en la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, bajo la responsabilidad del jefe CPC el señor “g”, quien le asignaría las labores que debía realizar.</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4.Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales</p>					X								10

<p>a s P a r t e s</p>	<p>Argumenta que la decisión de la demandada, en el contexto del mandato judicial en su favor que ordena que se le reponga en el cargo de AUDITOR FINANCIERO, que es similar a un cargo de jefatura, determina que las nuevas labores de auxiliar o dependiente de Jefe de la Oficina de Cobranzas, constituyen un cargo de menor jerarquía, que significa la reducción inmotivada de su categoría, que atenta contra el nivel profesional alcanzado así como su dignidad, al ser objeto de burlas y comentarios, que sostienen que por haber demandado ha sido castigada, configurándose la causa prevista en el literal b) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR.</p> <p>Del mismo modo, sostiene que la demandada la ha mantenido más de nueve años fuera de su centro de labores sin que acate el mandato judicial, por el hecho de ser una persona con discapacidad y no compartir con la política administrativa y económica implementada por la demandada, que dispuso su rotación a un área de menor jerarquía, burlándose de su condición de mujer discapacitada; en tal sentido, alega, al haber sido discriminada, sin que se cumplan con los mandatos judiciales de su reposición y haberla mantenido sin empleo, se configura una clara discriminación en su contra, la misma que se encuentra tipificada en el literal f) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR; razones todas por las que solicita que la demanda se declare fundada.</p> <p>B. Respuesta de la parte demandada:</p> <p>Fijado día y hora para la audiencia de conciliación la misma se lleva a cabo, frustrándose la misma se fijan las pretensiones de juicio y se tiene por contestada la demanda, según las actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, con la presencia de ambas partes.</p> <p>EL DEMANDADO B:</p> <p>La parte demandada reconociendo el récord laboral de la demandante, el puesto de trabajo que tuvo, así como el proceso constitucional de amparo; esencialmente contradiciendo la demanda, en relación a la supuesta rebaja inmotivada de categoría de profesional a auxiliar, ha señalado que no es correcto lo que pretende la demandante, ya que si bien ésta ha sido reconocida en un nuevo grupo ocupacional, empero no ha variado de funciones durante la prestación efectiva de sus labores, ya que anteriormente se venía desempeñando como auxiliar y no como profesional según así aparece de sus boletas de pago, por lo que no existe ninguna afectación a la demandante, máxime si según mandato judicial se le reincorporó en la Dirección de Auditoría Interna, y luego de 4 meses, por las divergencias que tuvo con el jefe del área, se le cambió de área de trabajo, y se optó por la Oficina de Cobranzas, en aplicación del ius variandi, y por ser un área más acorde para el desempeño de las</p>	<p>se va a resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, 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>funciones de la demandante, agregando que la demandante jamás ocupó un cargo de jefatura.</p> <p>Sobre la hostilidad por supuesta discriminación, sostiene que los hechos en que se sustentan ocurrieron o se produjeron antes de su reposición al trabajo, y no durante el desempeño de sus nuevas funciones, por lo que no se configura la causal denunciada de discriminación prevista en el literal f) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR; razones por las cuales solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos.</p> <p>II. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:</p> <p>La misma se llevó a cabo en el día y hora fijado con la presencia de las partes, se expuso las alegaciones iniciales, se admitió y actuó los medios probatorios, se decretó y se sometió al contradictorio pruebas de oficio, se expuso los alegatos de cierre; y seguidamente se pronunció el fallo respectivo, actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, por lo que corresponde emitir la sentencia que sustenta el fallo indicado, la misma que se emite como sigue a continuación:</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Cuadro preparado por el investigador

Los datos se extrajeron de la sentencia N°04017-2017-0-2501-JR-LA-08; *Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023.*

Como se puede apreciar en el Anexo 6.1, el nivel de calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alto. Esto se debe a la calidad de la introducción y la posición de las partes, que son muy alta y muy alta, respectivamente. La introducción cumplió con 5 parámetros esperados: encabezamiento; también el asunto; la parte individual de las partes; también sus aspectos procesales y su claridad. Por otra parte, se cumplen 5 de los 5 parámetros según la posición de las partes, que fueron: en forma explícita y demuestra evidencia. Es claro y cumple claramente con la solicitud del demandante, muestra claridad: en el contenido del lenguaje no se desborda ni abusa del empleo de tecnicismos, y no una lengua extranjera, ni un tema antiguo, un argumento retórico. Esto garantiza que su objetivo no se sobrescriba o anule para que el receptor decodifique la expresión especificada.

<p>l o s h e c h o s</p>	<p>de categoría, en tanto, el cargo de Auditor Financiero, tiene nivel jefatura, amén de los requisitos y condiciones que se exigen para ser auditor; y, además solicita se deje sin efecto el acto hostil por discriminación, en tanto, su reposición se produjo casi después de nueve años, y debido a su condición de discapacitada, teniendo conexión con el cambio de puesto de trabajo, conduciendo todo al hecho concreto de su discapacidad física (véase registro de audio y video de la sesión del 11.4.2018, minutos 2.14 al 7.40).</p> <p>3. Al respecto la emplazada, ha señalado que no se han cumplido con las hipótesis que se han invocado como hostilización, en razón de que lo que se ha producido es un cambio de puesto de trabajo al tener la demandante la condición de auxiliar, que la mantiene en el nuevo cargo, agregando que dicho cambio se ha realizado en ejercicio del ius variandi, y en la circunstancia que no había puesto vacante, tan es así, sostiene que estuvo en la oficina de personal, para luego en Diciembre aproximadamente pasar a ocupar el puesto de Auxiliar, por requerimiento y necesidad de la institución, sin que se haya producido ninguna rebaja de la categoría, máxime si el mandato judicial de su reincorporación, autorizaba a la universidad a reponerla como auditora o en un puesto similar, como así ha ocurrido que en su categoría de auxiliar, ya que el cargo de AUDITOR no le otorga o determina la categoría, pasó a ocupar otro cargo en su misma categoría de auxiliar. En relación a la discriminación, sostiene que la demandante no indica de modo concreto la causa o motivo prohibido que haya configurado la discriminación que alega, máxime si los hechos que indica son anteriores al cambio de trabajo (véase registro de audio y video de la sesión del 11.4.2018, minutos 11.54 al 17.03).</p> <p>4. Siendo así, de conformidad con lo previsto en el artículo 23° numerales 23.2 y 23.4 parágrafo a) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, siendo la prestación personal de servicios un hecho admitido y reconocido por la demandada, para los fines del presente proceso la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, y <u>esencialmente al trabajador le corresponde acreditar el acto de hostilidad padecido</u>; 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.</p>	<p>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 máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>													
<p>M o t i v a c i ó</p>	<p>5. Del mismo modo para resolver la controversia de autos, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 12° de la ley adjetiva antes acotada, que señala que en los procesos laborales por audiencias, como lo es el presente proceso, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia; en este sentido, y conforme lo señala Oxal Avalos, debe entenderse que la prevalencia de la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala las normas, indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p>													<p>20</p>

<p>n d e l d e r e c h o</p>	<p>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 prevalencia⁴; por ello, corresponde analizar las alegaciones orales de la demandante durante el juzgamiento, quien incluso ha precisado que los actos de hostilización radican en la rebaja de su categoría al pasar de laboradora financiera a auxiliar o dependiente de la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones de la universidad demandada, al ser este último cargo uno de menor nivel o categoría; y en la discriminación, que se desprende de la dilatada o prolongada reincorporación o reposición a su trabajo, la cual se produce y ocurre después de aproximadamente casi 9 años, que se explicaría por su condición de discapacitada; hechos como rebaja de categoría y discriminación que han sido imputados por la demandante a la universidad por carta de folios 14 a 15, y desarrollados además en la teoría del caso que contiene su escrito de demanda, que reiteramos, los precisa en audiencia, al señalar que tales hechos se tipifican o encuadran en las causas previstas en los literales b) y f) del artículo 30° de la LPCL, y que son las que ha sometido a juicio (véase registro de audio y video, sesión del 11.4.2018, minutos 17.20 al 17.34); existiendo por consiguiente la identidad de lo escrito y lo oral, que nos habilita a ingresar al análisis de fondo del presente caso.</p> <p>6. Respecto de la controversia del presente proceso, debemos señalar que el artículo el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), establece, entre otros, como actos de hostilización: b) La reducción inmotivada de la remuneración <u>o de la categoría</u>; y, f) <u>Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole</u>; en tal sentido, y habiendo la actora señalado que viene siendo objeto de actos de hostilización que tendrían su origen en la reducción inmotivada de su categoría, así como ser objeto de actos de discriminación, corresponde verificar tales hechos, no sin antes señalar que en el presente caso se encuentra acreditado que la demandante ha cumplido con emplazar a la demandada según se verifica de la carta de fecha 28.11.2017, recepcionada por la demandada en la misma fecha, de folios 14 a 15, y sin que considere enmendada la conducta de la demandada a procedido excluyentemente a interponer la presente demanda de conformidad con lo dispuesto por el artículo 35° de la LPCL, a fin de que cese la hostilidad; en tal sentido, y teniendo en cuenta que el trabajador tendrá la carga de probar el acto de hostilidad imputado a su empleador, en virtud de lo señalado en el</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 norma 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>X</p>					
--	--	---	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>artículo 23°, 23.3, literal b) de la Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT) que señala que el demandante tiene la carga de la prueba del acto de hostilidad padecido, esto es, deberá probar en el proceso laboral iniciado la existencia de dicha conducta por parte de su empleador, caso contrario, la demanda debe ser desestimada; por consiguiente, corresponde entrar al análisis de la materia controvertida, y así resolver el presente caso.</p> <p>7. En relación al presunto acto de hostilidad denunciado por la accionante, de discriminación por discapacidad, prevista en el literal f) del artículo 30° de la LPCL, desarrollado en su demanda en el numeral 5, y ratificada en los mismos términos en audiencia, ha señalado esencialmente que la demandada la ha mantenido aproximadamente nueve años sin cumplir el mandato judicial de reposición, lo cual ha obedecido a su condición de discapacitada. Al respecto, del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, se tiene que el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. En la misma línea, según la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en los términos del artículo I.2.a. el "...término discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.; por consiguiente conforme al marco normativo expuesto, la discriminación radica en el trato desfavorable mediante el cual se diferencian a las personas ya sea por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, generando malestar en la persona que la sufre, dado que se crea un margen de diferencia en relación con sus demás compañeros.</p> <p>8. En el marco precedente, si bien la demandante ha señalado esencialmente que la hostilización denunciada radica en la discriminación por su condición de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>discapacitada, que la acredita con la Resolución N° 01090-2016-SEJ/REG-CONADIS, de folios 16, también lo es que tal conducta de una presunta discriminación por la condición de discapacitada, no ha sido atribuida en la carta de cargos de hostilización de folios 14 a 15, donde en el fundamento 8, la conducta reprochada y denunciada fue la resistencia al cumplimiento y el incompleto acatamiento del mandato judicial de reposición, que configuró su discriminación por el hecho de no coincidir con la política implantada en la universidad; por consiguiente, no puede estimarse dicha causal de hostilización por discriminación por discapacidad, prevista en el literal f) del artículo 30° de la LPCL. Sin perjuicio de la comprobación anotada, debe hacerse notar que la propia demandante admite que la discapacidad la contrajo desde niña, y habiendo incluso ganado un concurso público para su ingreso a la demandada, no se acredita en este caso relación causal entre la discapacidad de la demandante y la rotación o cambio de puesto de trabajo. Lo mismo, ocurre en relación al hecho de que no su labor no habría sido coincidente con la política de la universidad demandada, al no haber aportado ningún medio de prueba que en todo caso evidencie que realizó labores o informes que hayan determinado su salida de la universidad, cuando según los actuados del proceso de amparo, la discusión fue la desnaturalización de los contratos modales a los que estuvo sujeta, y no razones de discrepancias con la política administrativa, cuando ni siquiera explica cuáles habrían sido tales políticas, y que hechos o acciones realizadas que la contradigan; todo lo cual nos permite concluir que en este caso la actora incurre en supuesto de improbanza de su pretensión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 200° del Código Procesal Civil, por lo que se declara infundado dicho extremo.</p> <p><u>Sobre la reducción inmotivada de la categoría:</u></p> <p>9. Para resolver el presente caso en relación a la reducción inmotivada de la categoría, debe hacerse notar que la demandante ante la pregunta del juzgador sobre la puntualización concreta de cómo así en su caso se configura la causal de reducción inmotivada de su categoría, ésta contestó que con su rotación o cambio de puesto de trabajo de AUDITORA FINANCIERA de la Unidad de la Unidad de Auditoría Interna a la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones para desempeñarse como auxiliar de cobranza y recuperaciones, esto es , a un cargo de menor jerarquía y nivel, ya que para ser Auditora se requiere de requisitos o de un perfil altamente calificado que en su caso lo tiene, además de integrar una unidad de mayor jerarquía que la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones; en tal sentido, resulta oportuno hacer</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>referencia a la jurisprudencia de la Corte Suprema⁵, que ha indicado que constituye un acto de hostilidad el cambio de un trabajador a un puesto inferior, a pesar de mantenerse el monto de su remuneración, al lesionar su dignidad como trabajador, más aún cuando no se explicó criterio alguno para la ejecución del cambio.</p> <p>10. Para resolver el presente caso, resulta oportuno hacer referencia a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional uniforme y reiterada, que ha señalado que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, como lo establece el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, lo cual se traduce, entre otros aspectos, en la verificación por la vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los empleadores públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, respetando entre otros principios el de igualdad en las relaciones laborales.</p> <p>11. En la misma línea resulta, para lo efectos del presente proceso, traer a colación lo que la Corte Constitucional de Colombia⁶ ha establecido en relación a la protección constitucional del trabajo, cuando señala que: La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, <u>la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales</u> y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada (el subrayado es nuestro).</p> <p>12. En la línea anterior, nuestro Tribunal Constitucional también ha señalado que de conformidad con el tercer párrafo del artículo 23° que precisa Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, línea o doctrina jurisprudencial orientada a</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la protección de los derechos del trabajador en tanto éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el Estado.</p> <p>13. En la misma línea, existe el criterio jurisprudencial reiterado que ha establecido que, si bien el empleador tiene la facultad de modificar las condiciones de trabajo, este poder no es absoluto, puesto que existen límites que se deben observar.</p> <p>14. También resulta pertinente recordar que en doctrina autorizada, se ha señalado que la subordinación es uno de los elementos de la relación laboral, por el cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador quien está facultado a modificar la forma y modalidad de la prestación de las labores dentro de los criterios de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo, constituyendo esto último el <i>ius variandi</i>, que no es otra cosa que una de las manifestaciones del poder de dirección del empleador según Alonso Olea - citado por Blancas Bustamante - para quien consiste en la facultad de modalizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamiento en la cualificación profesional del trabajador; poder que se encuentra previsto en el artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR, y que si bien puede incluir modificaciones razonables en el tiempo y lugar, deben ser en armonía con el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Esto último, lo destaca el maestro Olea, cuando señala que el contrato de trabajo tiene, por voluntad de las partes, un lugar determinado de ejecución, que no puede ser alterado, salvo pacto en contrario, sino por motivos justificados y previo el cumplimiento de ciertos condicionamientos y requisitos; en la misma línea resulta útil anotar lo que la Corte Constitucional ha señalado en cuanto a los límites del ejercicio del ius variandi, respecto del cual establece que su aplicación debe ejercerse. (i) dentro de los límites de la razonabilidad y (ii) las necesidades del servicio. En estos términos, su aplicación ha de consultar los derechos fundamentales del trabajador, su apego profesional y familiar, los derechos de terceros que eventualmente podrían verse afectados y todos aquellos factores relevantes para evitar la toma de una decisión arbitraria; también ha señalado que: El <i>ius variandi</i> es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados; que se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo. Sin embargo, como en reiteradas ocasiones lo ha resaltado la Corte Constitucional, <u>dicha potestad no es absoluta, puesto que está limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios y valores constitucionales, específicamente, el</u></p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política. (el subrayado es nuestro); contexto jurisprudencial que junto a la definición del ius variandi por el desaparecido maestro Américo Plá, para quien es la la facultad otorgada al empleador para modificar de modo no esencial las modalidades de prestación del trabajo, por razones funcionales a la organización empresaria, nos permite concluir que si bien el empleador en ejercicio del ius variandi puede modificar legítimamente, en forma unilateral, las condiciones no esenciales de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus potestades de dirección, de organización, de fiscalización y disciplinarias, tal facultad se encuentra limitada por factores que definen la procedencia de la modificación, como así lo estableció el desaparecido tratadista costarricense Dr. Carlos Carro Zúñiga, para quien el Ius Variandi corresponde a un poder del empleador que le permite modificar las condiciones de trabajo, sin o contra la anuencia del empleado, cuando existe una justa necesidad de la empresa y sin que ocasione grave perjuicio a éste, esto es, que el elemento que se modifica no sea una parte esencial del contrato de trabajo; segundo, que exista una necesidad real del patrono para ejecutar la modificación –necesidad de empresa-, y tercero, que al trabajador no se le cause un perjuicio grave y objetivo con la modificación que se pretende realizar.</p> <p><u>Caso concreto:</u></p> <p>15. Entrando al análisis del caso concreto, en el proceso se tienen los actuados judiciales del Expediente N° 2008-3135-CI03, de folios 7 a 11, donde jurisdiccionalmente se ha determinado que la demandante mediante concurso público ingresó a laborar en la universidad demandada para desempeñarse como Auditora Financiera en la Unidad de Auditoría Interna (véase fundamentos sextos de la primera sentencia a folios 9; y fundamento 2 de la sentencia de vista a folios 10 vuelta).</p> <p>16. En relación a la Unidad de Auditoría Interna, del organigrama de la demandada, obrante a folios 64 a 65, se verifica que a dicha unidad se encuentra, adscrito entre otros, el auditor financiero, cargo o plaza a la que accedió por concurso la demandante; se verifica además, que dicha unidad depende del Rectorado, que la ubica en un nivel jerárquicamente superior a la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, comprobándose positivamente el argumento o tesis de la demandante de que ha sido rotada o asignada a un cargo de inferior jerarquía. En la misma línea de comprobaciones, y según el Manual de Organización y Funciones (MOF) de folios 69 a76, se tiene que para ser auditor financiero se requieren requisitos mínimos tales como título profesional universitario de Contador Público, habilitación profesional, estudios de especialización en auditoría, experiencia mayor</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de cinco años, capacitación altamente especializada, y dominio de software, hojas de cálculo y otros programas informáticos, que la demandante los acredita tener según los títulos y certificaciones de folios 78 a 99, y esencialmente por la determinación judicial antes anotada, de que accedió por concurso público al cargo de Auditor Financiero, que supone el cumplimiento y observancia de tales requisitos mínimos, cargo en virtud del cual la demandante tenía entre otras funciones la de :</p> <p>i) Participar en la formulación del plan anual de control de la Oficina y Auditoría Interna; ii) Revisar y analizar balances, estados financieros, arqueos de caja y similares; iii) Participar en calidad de observador en las licitaciones, concursos de precios, procesos de selección de personal docente y/o administrativo, en la toma de inventarios, entre otros asuntos de importancia en la entidad; mientras que para el auxiliar de cobranzas (véase folios 75 vuelta) solo se requiere bachiller universitario, experiencia de un año en actividades de cobranza, capacitación en relaciones públicas, y manejo de Microsoft Office; cuyas funciones son descargar informaciones de los Bancos referentes a pagos de pensiones de enseñanza y tasas educativas; controlar el ingreso de alumnos; realizar la verificación y procesamiento de pagos, entre otras; siendo que esta confrontación de requisitos y funciones, nos permiten advertir que el cargo de Auditor Financiero es jerárquica y cualitativamente superior al cargo de Auxiliar de Cobranzas; siendo que la demandante fue contratada para desempeñar el primero de ellos, luego de haber superado un concurso público, y por el perfil acreditado. Al respecto resulta útil señalar lo que , Alonso Olea señala que: cada trabajador posee una cualificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del Contrato de Trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente; en virtud de la cual precisamente la demandada contrata a la demandante según las comprobaciones antes anotadas, y le asigna el cargo de auditor financiero. En relación a esto último sobre cargo y categoría, el profesor Blancas Bustamante, señala que ambos conceptos son distintos: ...categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa.; de lo cual se advierte indudablemente que la categoría del actor está ligada a su calificación profesional antes anotada y acreditada con la documentación de folios 78 a 99, y en virtud de la cual gana el concurso, para ser contratada en el cargo de AUDITOR FINANCIERO, y al desarrollo de la misma a lo largo de la vigencia de su vínculo laboral, y que se encuentra íntimamente relacionada con la propia estructura orgánica de la universidad que tiene una unidad de auditoría interna.</p> <p>17. Sin embargo, la demandada sin acreditar concretamente las razones institucionales a las que hace mención en el memorando N° 628-2017-USP-DGA-</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>JRR-HH, de folios 13, decide rotar a la demandante de una Unidad adscrita al Rectorado como lo es la Unidad de Auditoría Interna, donde ocupaba el cargo de AUDITOR FINANCIERO a uno de naturaleza y labores distintas e inferiores como lo es el cargo de Auxiliar de Cobranzas de la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, para cuyo cargo no se requiere un alto perfil o especialización profesional, al realizar simples labores de cobranza, máxime si según acta de reincorporación del mandato judicial de reposición del expediente judicial N° 2008-03135-JC03, de folios 12, la demandada se obligó y acató el mandato reincorporando a la demandante en su mismo cargo (AUDITOR FINANCIERO) o en otro de similar categoría; sin embargo, lo hace en uno de inferior categoría, produciéndose de ese modo una modificación sustancial en sus condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de su formación profesional y menoscaban la dignidad de la demandante, ya que le ha asignado labores que son totalmente ajenas a su categoría profesional antes señalada, menoscabando la consideración social o la autoestima del trabajador en relación a sus compañeros, como persona y como profesional; en tal sentido, se puede vislumbrar que la rotación o cambio de puesto o cargo laboral tiene como finalidad última ocasionar perjuicios a la demandante, ya que son conductas seguidas e inmediatas a la reposición de la demandante en la universidad, y que se traducen incluso en la situación de incertidumbre en la que ha sido mantenida la actora entre agosto a noviembre o diciembre del 2017 en que se la mantiene en la Oficina de Personal o Recursos Humanos, no negado por la demandada, máxime si la demandada no ha aportado elementos de prueba que acrediten las justificaciones objetivas y razonables que hagan legítima la rotación, todo lo cual configura el supuesto previsto en el literal b) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, y que incluso la hostilización comprobada es de tracto sucesivo al mantenerse a la fecha, teniendo en cuenta que pese al alto perfil de la demandante, se la mantiene en un puesto o cargo inferior a su categoría profesional, donde la categoría es la posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; debiendo por ello disponerse el cese del acto de hostilización consistente en la reducción inmotivada de la categoría de la demandante, con la consiguiente restitución en su anterior puesto de trabajo, es decir, en el cargo de AUDITORA FINANCIERA en la Unidad de Auditoría Interna de la demandada.</p> <p><u>COSTOS Y MULTA:</u></p> <p>18. En cuanto a los costos, se debe de estar a que los mismos representan los honorarios del abogado de la parte vencedora más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados, según lo dispone el artículo 411° del Código Procesal Civil, y si bien la parte actora no los ha demandado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que prevé que</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los costos no requieren ser demandados, corresponde que este juzgado señale costos, atendiendo a que la presente demanda cuya materia o pretensión es cese de hostilidad que no es apreciable en dinero, así como al despliegue profesional del letrado patrocinante del trabajador tanto en la audiencia de conciliación como en la audiencia de juzgamiento, por lo que se fija prudencialmente como costos la suma de S/. 1,500.00 soles, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, sin costas por no estar acreditado gasto judicial alguno; asimismo, conforme lo dispone el literal a) del artículo 35° del D.S. N° 003-976-TR, dentro del contexto de la conducta de la demandada de haber propiciado con su conducta actos de hostilización causantes del perjuicio al actor, al rebajar inmotivadamente su categoría, y a fin de disuadir a la demandada en la práctica de dichas prácticas, se debe imponer multa de 15 URP.</p> <p>Por estas consideraciones y, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley N° 29497, Administrando Justicia a nombre de la Nación.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Cuadro preparado por el investigador

Los datos se extrajeron de la sentencia N°04017-2017-0-2501-JR-LA-08; *Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023*.

Como puede verse en el Anexo 6.2, el nivel de calidad de parte del considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta. Esto se desprende de la calidad de la motivación de hecho y de los motivos de derecho, que se clasifican como muy alta y muy alta, correspondientemente. Entre las motivaciones fácticas se cumplieron los 5 parámetros especificados: justificación de la elección de hechos probados y no probados, acreditación de la fiabilidad de la prueba, acreditación del motivo por el cual se aplica la calificación global, claridad. Por otra parte, en la motivación en el derecho también se observan 5 de los 5 parámetros: razones que deben demostrar que la norma utilizada se elige con base en hechos y enunciados; razones para explicar la aplicación de la norma; derechos fundamentales dirigidos al respeto de los derechos fundamentales; razonamiento destinado a establecer una conexión entre los hechos y la norma que sustenta la decisión; la claridad es obvia.

o n g r u e n c i a	Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos conforme a ley.	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												
D e s c r i p c i ó n d e l a d e		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 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</i></p>					X							10

c i s i ó n		retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.												
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Cuadro preparado por el investigador

Los datos se extrajeron de la sentencia N°04017-2017-0-2501-JR-LA-08; *Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023.*

Como se puede observar en el Anexo 6.3, el nivel de calidad de la parte resolutive de la primera instancia fue de rango muy alta. Esto se desprende de la calidad de la aplicación que es el principio de congruencia y también de la descripción de la decisión, en consecuencia, fue de rango: muy alta y muy alta correspondientemente. La aplicación de congruencia sigue 5 parámetros definidos: la afirmación demuestra que la descripción de la solución se ha resuelto y todos los requisitos se han utilizado por completo; el análisis de fondo de la prueba no es más que la afirmación hecha; el contenido prueba que las dos primeras reglas se aplican a la primera instancia que somete y somete la cuestión a debate; la declaración demuestra cumplimiento (reciprocidad) con la sección de la parte expositiva y la sección de considerativa, correspondientemente, y demuestra claridad. Asimismo, se cumplen 5 de 5 parámetros en la motivación del derecho, que son: referencia al contenido de la decisión u orden expresada en la declaración jurada; la declaración se refiere claramente al contenido de la decisión u orden; la declaración muestra quién tiene derecho al deber de cumplir con la solicitud/solicitud o renuncia y la prueba es clara es decir: la declaración establece claramente quién es responsable de pagar los costos y gastos relacionados con el proceso o desagravio (si corresponde) no se lleva a cabo.

	<p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p> <p>RESOLUCIÓN NUMERO OCHO</p> <p>Chimbote, veintidós de agosto del dos mil dieciocho.</p> <p>VISTA: La causa en audiencia pública; conforme a la certificación que antecede; producida la votación con arreglo a ley, se procede a emitir la siguiente resolución:</p> <p>I.- ASUNTO:</p> <p>Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución TRES, de fecha cinco de junio del dos mil dieciocho, de folios ciento uno al ciento doce, que declara FUNDADA en parte la demanda interpuesta por A, contra la demandante B, sobre CESE DE HOSTILIDAD, en consecuencia, NOTIFÍQUESE a la demandada, para que, dentro del tercer día, cesen los actos de hostilización contra el demandante previstos en el literal b) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, y cumpla con reponer a la demandante en su anterior puesto habitual de AUDITORA FINANCIERA en la Unidad de Auditoría Interna de la Universidad; además, reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/. 1,500.00, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas, y MÚLTESE a la demandada con 15 URP, que deberá abonar en el plazo de TRES DÍAS.</p>	<p><i>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: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p>P</p> <p>o</p> <p>s</p> <p>t</p> <p>u</p> <p>r</p> <p>a</p> <p>d</p> <p>e</p> <p>l</p> <p>a</p> <p>s</p> <p>p</p>	<p>II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO:</p> <p>La demandada, al impugnar la sentencia contenida en la resolución TRES, sostiene que:</p> <p>i) Si bien la actora ha sido reconocida dentro de un nuevo grupo ocupacional, no había variado de funciones durante su</p>	<p>1 Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia las pretensiones de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>						X					10	

a r t e s	<p>prestación efectiva de servicios, pues en el anterior puesto de trabajo se venía desempeñando como auxiliar y no como profesional, tal como se puede verificar de la boleta de remuneraciones respectiva. De esta manera, no se ha afectado su condición de trabajo.</p> <p>ii) Se reincorporó a la actora en la dirección de auditoría interna, en cumplimiento de un mandato judicial, habiendo estado en dicha área por un espacio de cuatro meses y es después que estuvo laborando en esa área, se le cambió de la misma por una divergencia que tuvo con su Jefe V., y se optó por la oficina de cobranza, todo en ello en virtud del ius variandi.</p> <p>iii) La demandante indica que el cargo que le resulta equivalente es el de una jefatura, pero lo cierto es que nunca ocupó una jefatura, que posee una connotación muy distinta al cargo que en realidad desempeñaba, que fue y es de personal administrativo. La jefatura es un cargo de confianza al cual se accede por designación e involucra la decisión del Superior, siendo una de sus características la temporalidad, en virtud de que puede ser removido a sola voluntad del empleador sin expresión de causa. De esta manera, no resulta ser un cargo permanente, siendo incorrecto lo solicitado.</p> <p>iv) La multa ha sido impuesta sin una sustentación fáctica de la decisión y mucho menos se apoya en norma jurídica alguna, entre otros fundamentos.</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>												
----------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Cuadro preparado por el investigador

Los datos se extrajeron de la sentencia N°04017-2017-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023.

Como se puede observar en el Anexo 6.4 se observa que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es muy alta su calidad, lo que resulta de la calidad de la introducción y la actitud de las partes así: En cuanto a la calidad dentro de la introducción se encontraron cinco parámetros que cumplen: título, prueba del asunto, personalidad de las partes Prueba, prueba del proceso y claridad. Una vez más, la posición de las partes cumple con los 5 parámetros: el objeto de la impugnación debe probarse, las pruebas deben ser claras y coherentes con el fundamento de hecho o de derecho de la impugnación, las alegaciones del impugnante deben estar fundamentadas, las alegaciones del impugnante deben ser probada y con mayor claridad.

<p>l o s h e c h o s</p>	<p>recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum (subrayado agregado).</p> <p>Defensa de la persona humana</p> <p>3. La Constitución Política del Perú en su Artículo 1° en relación a la defensa de la persona humana señala que: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. En su Artículo 22° regula la Protección y fomento del empleo, estableciendo que: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. En el Artículo 23° preceptúa sobre El Estado y el Trabajo que: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...).</p> <p>ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO</p>	<p><i>no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>												<p>20</p>
<p>M o t i v a c i ó n</p>	<p>4. El cese de hostilidad solicitado, se sustenta en que al habersele repuesto por mandato judicial a su habitual puesto de labores de AUDITORA FINANCIERA que tenía el nivel de jefatura, se le cambio a laborar como Auxiliar o Dependiente la Oficina de Cobranzas y Recuperaciones, que viene a ser un cargo de menor jerarquía, significando no solo la reducción inmotivada de su categoría de auditora financiera, sino un acto que atenta contra su nivel profesional y su dignidad.</p> <p>5. En efecto, de conformidad con lo normado en el artículo 30° del Decreto Supremo N. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; considera que constituyen actos de hostilidad: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala las normas indica que son válidas, 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</i></p>					<p>X</p>							

<p>d e l d e r e c h o</p>	<p>fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c).- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el falta miento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; por su parte el artículo 35°, regula que: [El Trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle]. Trayéndolo al caso en sí, se tiene que la demandante, al demandar el cese de los actos de hostilización, ha optado por la primera de aquellas alternativas, a fin de que se ordene a la demandada, culmine con los actos de hostilización por el traslado de su puesto de trabajo de Auditora Financiera al área de cobranzas, que viene a ser de menor jerarquía, conforme se verifica de la carta de fecha 28 de noviembre del 2017, de folios 14 al 15.</p> <p>Del Poder de Dirección</p> <p>6. El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. Esto se traduce, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en</p>	<p><i>decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 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 receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el seno de la empresa, en la facultad de imponer sanciones disciplinarias y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la empresa, de variar las condiciones de trabajo), reconocidos al empleador como necesarios para conducir la empresa. El empleador es, pues, quien dirige la actividad personal del trabajador, quien dicta las normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio prestado, que el trabajador tiene la obligación de ejecutar con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo. Es decir que la empresa comprende a quien o quienes mandan (empleadores y sus representantes) y aquellos que obedecen, que prestan un servicio personal subordinado (los trabajadores). Sobre el empleador pesa el deber de protección y el poder de dirección. El primero es una obligación que nace del hecho de que el trabajo humano debe ser prestado bajo dependencia y con subordinación al empleador, con sujeción al poder de dirección del empleador, el cual conlleva el poder disciplinario.</p> <p>De los Límites del poder de dirección.</p> <p>7. El poder de dirección del empleador tiene sus límites. Están generalmente preestablecidos por la ley, el convenio colectivo o la jurisprudencia de los tribunales”. “El empleador debe igualdad de trato y no discriminatorio a sus trabajadores, sus órdenes no deben ser lesivas de derechos (del trabajador) ni injustas ni arbitrarias, sino provistas de legitimidad. Debe, asimismo, respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal”. “Aunque el empleador está facultado para introducir los cambios que sean necesarios en las modalidades de la prestación, no es lícito el abuso ni el ejercicio irracional de esta facultad, ni ella le permite alterar las condiciones esenciales del contrato, ni causar perjuicios morales o materiales al trabajador; esto en la aplicación debida del IUS VARIANDI, y que se plasma por ejemplo en la CASACION LABORAL 2456-2014-LIMA, cuando en su Décimo Primer Considerando, precisa que el uso del Ius Variandi, está determinado por las</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley, y en su Décimo segundo considerando señala, que dicha facultad no es absoluta y debe sujetarse a principios constitucionales y por supuesto su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, agregando dicho Colegiado Suprema, que la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales sin soslayar los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución.</p> <p>Por otra parte, la Sala de Derecho Constitucional Social y Permanente de la Corte Suprema de la República, en su CASACION N° 6961-2012-JUNIN, precisa en su décimo sétimo considerando que el Ius Variandi, no puede omitir considerar el límite que le viene impuesto desde la propia Constitución Política, esto es, el respeto por la dignidad del trabajador en tanto la persona humana. En efecto, según el tercer párrafo del artículo 23° de constitución Política del Estado, la dignidad del trabajador no puede verse limitada al interior de la relación laboral, lo que se erige, como una cláusula de salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador, en concordancia con el artículo uno de la Constitución Política del Estado, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.</p> <p>Ahora bien, los alcances de esta cláusula de salvaguarda no se limitan a una eficacia vertical, es decir, a una protección de los derechos fundamentales de los particulares frente al poder estatal; sino que también implica una eficacia horizontal la que tiene como su</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>principal fundamento compensar la desigualdad del individuo en sus relaciones privadas con organizaciones y sujetos dotados de poder social o económico, con el objeto de alcanzar la igualdad real o igualdad sustancial en el marco del Estado Social de Derecho. Ello significa que el poder empresarial se encuentra limitado en virtud de esta eficacia horizontal de los derechos fundamentales cuyo fundamento último es la dignidad humana. En ese sentido el tercer párrafo del artículo 23° mencionado se refiere a los derechos constitucionales laborales, sino a los demás derechos fundamentales del trabajador.</p> <p>8. En relación a los actos de hostilidad donde el empleador se excede en sus facultades de dirección, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N° 8330-2006-PA/TC de fecha 15 de noviembre de 2007, fundamento nueve, ha señalado: Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Los actos de hostilidad -de acuerdo al artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)- pueden ser equiparables al despido, en los casos como b) La reducción inmotivada de la remuneración o categoría, c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.... En la demanda se tipifica en los incisos b y c del Art. 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral- Decreto Supremo Nro. 003-97-TR que establece: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle.</p> <p>9. En ese orden se desprende de autos, que la demandante, ha venido laborando como AUDITORA FINANCIERA de la Oficina de Control Interno de la demandada, conforme así lo refiere la actora en audiencia de juzgamiento, que no ha sido desvirtuada por la demandada y ha sido reconocido en su contestación de demanda (ver numeral 1-fj. 37) y como se verifica del considerando sexto y séptimo de la sentencia</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> contenida en la resolución cuatro del Expediente N° 2008-03135-0-2501-JR-CI-03, seguido entre las mismas partes sobre acción de amparo, obrante de folios 07 al 09, que fuera confirmada por resolución de vista doce, obrante de folios 10 al 11, cargo que la demandante ganó por concurso público y a la que fue designada mediante Resolución de Consejo Universitario N° 1826- 20o4-UPSP, mediante contratos de trabajo, vigente a partir del 15 de octubre del 2004, hasta el 14 de octubre del 2005, el mismo que fuera prorrogado de manera sucesiva y renovado, mediante 1 http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/08330-2006-AA.pdf resolución de consejo hasta el 14 de octubre del 2008, fecha en que fue cesada, motivando que la actora interponga demanda de acción de amparo a fin de que se le reponga a sus labores habituales, logrando que se declare fundada su demanda, y se ordene su reposición a dichas labores, conforme se verifica de la resolución de vista indicada. </p> <p> Por otra parte, refiere la demandante en audiencia de juzgamiento que pese haberse ordenado su reposición a sus habituales labores, e incluso a haberse levantado un acta de reincorporación, la misma que obra a folios 12, no se ha cumplido con reponerla a sus labores de AUDITORA FINANCIERA, pues desde la fecha 25 de julio del 2017, una vez levantada el acta de reincorporación, a través de un memorándum se le designa para que labore en la Oficina de Auditoría Interna de la universidad demandada, siendo que en dicha oficina se le manifiesta que el cargo para el que fue designada se encuentra ocupada, por lo que se le deriva a la Oficina de Personal, en la que estuvo durante los meses de agosto, setiembre, octubre y noviembre del 2017, siendo que a partir de diciembre del 2017, mediante memorándum 628-2017-USP-DGA-JRR-HH, se le envía o cambia al área de cobranza y recuperaciones, como auxiliar o dependiente de dicha oficina, el cual según refiere resulta ser un cargo inferior o de menor categoría que su puesto original de AUDITORA FINANCIERA, implicando esto una reducción inmotivada de su categoría laboral, y un acto que atenta contra su nivel profesional y su dignidad, pues el cargo de Auditora Financiera, tiene el nivel de jefatura en el </p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>organigrama y el de auxiliar de la oficina de cobranzas y recuperaciones es un cargo subordinado de una escala menor jerarquía, configurándose con esto un acto de hostilidad, prevista en el artículo 30° inciso b) del D.S.003-97-TR a lo que la demandada absolviendo la demanda, refiere que en realidad, las labores iniciales de la demandante no tuvieron el nivel de jefatura sino el de auxiliar, y que si bien se le ha repuesto en virtud a un mandato judicial, sin embargo dicho mandato no solo precisa la reposición del actor a sus habituales labores sino también a otro de similar o igual categoría; luego al cambiársele a las labores de auxiliar de cobranzas y recuperaciones, no se le está reduciendo de categoría sino cambiando solamente de puesto, entre otros argumentos; siendo que por ello el actor, mediante carta notarial del 28 de noviembre del 2017, de folios 14 al 15, comunica a la demandada que el traslado o cambio de sus puesto de trabajo, constituye un acto de hostilidad contra su persona, solicitando por ello que una vez recibida dicha carta la demandada enmiende su conducta hostil retornándolo a su puesto habitual de labores u otro de igual categoría, dentro del plazo de seis días, carta que no fue absuelta por la demandada.</p> <p>10. En este orden de ideas, se verifica que efectivamente la demandante ingreso a laborar para la demandada en las Oficinas de Auditoría Interna, y que por Resolución del Consejo Ejecutivo Universitario N° 1826-2004-UPSP-CU del 02 3 de noviembre del 2004, se aprueban los resultados del concurso nombrándosele como AUDITORA FINANCIERA de la Universidad a partir del 15 de octubre del 2004, cargo que figuraba dentro del organigrama de la Dirección de Auditoría Interna de la Universidad San Pedro(ver folios 65) y que dependía del rectorado, ubicándolo en un nivel jerárquicamente superior a la Oficina de Cobranza y Recuperaciones, y que para acceder al mismo, el trabajador tenía que cumplir con los perfiles y requisitos propios del puesto, señalados en el Manual de Organización y Funciones de la Universidad, cuyas copias obran de folios 69 al 76, específicamente de folios 73, tales como: 1.- Tener título profesional de Contador Público; 2.-</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Estar habilitado en el Colegio de Contadores del Perú; 3.- Tener estudios de especialización en Auditoría; 4.- Tener experiencia mayor de cinco años ejerciendo la profesión en empresas públicas y/o privadas; 5.- Dominio de software de oficina, procesador de textos, hojas de cálculo y 6.- Capacitación altamente especializada en el área. Requisitos que se entiende la demandante ha cumplido a cabalidad, lo que le permitió ganar el concurso y acceder al cargo de AUDITORA FINANCIERA, y que se acreditan con los recaudos obrantes de folios 78 al 99; por otra parte, para realizar funciones de AUXILIAR DE COBRANZAS, se tenía que cumplir con requisitos tales como: 1.- Tener bachiller universitario en la especialidad de administración, contabilidad o derecho que incluye estudios relacionados con el puesto; 2.- Experiencia mayor de 1 año en actividades de cobranzas de preferencia en entidades financieras; 3.- Capacitación en realizaciones públicas y/o humanas y 4.- Manejo Microsoft Office Word, Excel etc. Luego, es de verse que los requisitos para acceder al puesto de Auxiliar de Cobranza, son mínimos, en comparación a lo exigidos para acceder al cargo de AUDITORA FINANCIERA, por lo que no puede alegar la demandada de que el cargo de AUDITORA FINANCIERA es similar al de Auxiliar de Cobranza dejando entrever que pertenecen a una misma categoría ocupacional, pretendiendo justificar que el cambio de la actora de Auditora Financiera a Auxiliar de Cobranza, solo es un cambio de puesto, cuando en realidad con dicho cambio de cargo o puesto de trabajo, se evidencia prácticamente una reducción de la categoría ocupacional, de la actora, deviniendo inconsistente dicha argumentación.</p> <p>De la reducción de Categoría Laboral-Acto de Hostilidad</p> <p>11. En esta parte, para definir el término categoría en la doctrina laboral, según ALONSO OLEA, señala que: cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>clasifica profesionalmente. De otro lado, BLANCAS BUSTAMANTE refiere que: categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa.</p> <p>En ese sentido, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello que alterar la categoría en un modo que signifique la reducción de su categoría profesional, estaría calificada con un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario. Se debe agregar que si bien es factible asociar erróneamente el cambio de puesto de trabajo con una afectación de categoría; sin embargo, esto no ocurre siempre y cuando lo que se modifique son únicamente las funciones encomendadas empero se respete la categoría en los términos expuestos, conforme así lo precisa claramente la Suprema Sala Constitucional, Social y Transitoria de la Corte Suprema, en el considerando Vigésimo Quinto de la Casación N° 8163-2016- LIMA.</p> <p>12. Ahora bien para el caso de autos, siendo que pese a haberse contratado a la actora, previo, concurso público, para que se desempeñe como AUDITORA FINANCIERA, y a existir mandato judicial de reposición a dichas labores por ser sus laborales habituales, la demandada, le ha cambiado de puesto o cargo designándola como Auxiliar de Cobranza, el cual, como ya se ha dilucidado, resulta ser un cargo muy inferior al de Auditora Financiera, que venía desempeñando, se advierte, que se ha plasmado una reducción inmotivada de su cargo, que ha implicado necesariamente una rebaja de su categoría ocupacional, en tanto este cambio funcional descendente, evidencia la existencia de un perjuicio real y concreto a la actora, quien de tener un cargo superior como Auditora Financiera, pasó a</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ocupar o desempeñar cargo o puesto de inferior categoría, como es el de Auxiliar de Cobranza, configurándose la causal de hostilidad prevista en el inciso b) del artículo 30° del D.S. 003-97-TR, situación que evidentemente vulnera la dignidad de la actora como trabajadora, siendo indistinto, que el cambio no enerve su percepción remunerativa (esto en atención a que la demandada en el acápite d) de su contestación-fj. 41, hace referencia a que no se afecta su remuneración), pues, la reducción de categoría como acto hostil no se determina en función a la variación de la remuneración efectivamente percibida, sino en la excedencia de los límites de la facultad del Ius Variandi aplicados a cada caso concreto.</p> <p>13. En este sentido, verificado los actos de hostilización irrogados contra la actora, al habersele rebajado de su categoría ocupacional, resulta del caso disponer que la demandada cese los actos de hostilidad contra la demandante, debiendo reponerla a su habitual puesto de labores como AUDITORA FINANCIERA en la Unidad de Auditoría Interna de la Universidad, por lo que la apelación deviene infundada, debiéndose confirmar la impugnada en todos sus extremos.</p> <p>14. Con relación a la multa impuesta por el A-quo, se tiene que la demandada como fundamento de agravio ha sostenido, que se le ha aplicado una multa sin sustentar de manera fáctica dicha decisión y mucho menos se apoya en norma jurídica existente. En ese contexto, es de verse que el A-quo ha sustentado la aplicación de la multa en lo previsto en el literal a) del artículo 35° del D.S. N° 003-97- TR, atendiendo a la gravedad de la falta propiciada por una indebida conducta de la demandada en contra del trabajador, pues rebajó inmotivadamente su categoría del prestador de servicios y cambio de su puesto o cargo habitual de labores, por ello la multa impuesta por el A-quo, resulta válida a fin de disuadir a empleadora del demandante a seguir cometiendo actos que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores; luego la apelación en esta parte deviene infundada, debiéndose confirmar la impugnada en esta parte.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>A manera de conclusión</i> 15. Se cita lo siguiente: Un derecho no es nada sin la prueba del hecho material que deriva. En sentido amplio, probar es establecer la exactitud de una proposición cualquiera; en sentido judicial, probar es someter al juez (que conoce el proceso) elementos de convicción propios para confirmar un hecho alegado por una parte y negado por otra. También lo dice, el Tribunal constitucional en diversas resoluciones como las recaídas en el Exp. N° 2006-2005/PA-TC, Exp. N° 8589-2006-PA/TC, Exp. N° 01357-2007-PA/TC y 2238-2007-PA/TC.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Cuadro preparado por el investigador

Los datos se extrajeron de la sentencia N°04017-2017-0-2501-JR-LA-08; *Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023.*

Se puede observar en el Anexo 6.5 que el nivel de calidad de la parte considerada de la sentencia de segunda instancia es: muy alta. Esto se desprende de la calidad de la motivación de hecho y de los motivos de derecho, que se clasifican como rango: muy alta y muy alta, correspondientemente. En la motivación de hechos se cumplieron 5 de 5 parámetros: justificar la elección de hechos probados y no probados; justificar la fiabilidad de la prueba; Razonamiento y claridad. Asimismo, la motivación de derecho se cumplió de 5 de 5 parámetros predecibles: razones que pretenden demostrar que la norma aplicable ha sido elegida sobre la base de hechos y alegaciones; razones para explicar la aplicación de la norma; derechos fundamentales dirigidos al respeto de los derechos fundamentales; Razonamientos destinados a establecer una conexión entre los hechos y la norma que sustente la decisión; la claridad es obvia.

u e n c i a	Unidad de Auditoría Interna de la Universidad; además, reconozca a favor del actor como costos del proceso el importe de S/. 1,500.00, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas, y MÚLTESE a la demandada con 15 URP, que deberá abonar en el plazo de TRES DÍAS; con lo demás que contiene. Notifíquese y devuélvase a su Juzgado de origen. Juez Superior Ponente: F.	5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple												
De s c r i p c i ó n d e l a d e c i s i ó n		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple</p>					X						10	

FUENTE: Cuadro preparado por el investigador

Los datos se extrajeron de la sentencia N°04017-2017-0-2501-JR-LA-08; *Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2023.*

Como se puede observar en el Anexo 6.6, el nivel de calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de un rango: muy alta. Esto se desprende de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y también de la descripción de la decisión, clasificándose de rango: muy alta y muy alta, correspondientemente. Aplicar la congruencia si cumplieron los 5 parámetros definidos: las evidencias de la resolución de todas las pretensiones son implementadas correctamente; el análisis de fondo de la prueba no es más que la afirmación hecha; el contenido prueba que las dos primeras reglas se aplican a las cuestiones planteadas y planteadas para la argumentación, la primera: El enunciado demuestra la correspondencia (reciprocidad) de las partes expositiva y considerativa, respectivamente, y se muestra claramente. También cabe señalar que en el motivo del tribunal se cumplen 5 de 5 parámetros, que son: referencia a lo decidido o pedido en el testimonio; la declaración confirma una referencia inequívoca al contenido de la decisión u orden; una declaración que indique quién es responsable de cumplir con el reclamo/solicitud, o un descargo de responsabilidad; y la prueba es clara; y el parámetro 1, es decir: la notificación se refiere clara e inequívocamente a quién es responsable de las costas y gastos del proceso.

Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD, EXPEDIENTE N° 04017-2017-0-2501-JR-LA-08; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE, 2023**. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc., que permiten individualizar 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 que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Chimbote, 01 de Diciembre 2023



QUEREVALÚ MORALES EDWIN OSWALDO

0106171244

Código ORCID: 0000-0003-7380-4718

DNI: 33264473

Anexo 8. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2022								Año 2023							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		x														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			x													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				x												
5	Mejora del marco teórico					x											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						x										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							x									
8	Ejecución de la metodología								x								
9	Resultados de la investigación									x							
10	Conclusiones y recomendaciones										x						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											x					
12	Reacción del informe final												x				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													x			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos														x		
15	Redacción de artículo científico															x	

(*) Sólo en los casos que aplique

Anexo 9. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.20	60 hojas	18.00
• Fotocopias	0.30	60 hojas	12.00
• Empastado	6.00	1	6.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.50	2	21.00
• Lapiceros	1.00	4	4.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	4.60	4	18.40
Sub total			18.40
Total de presupuesto desembolsable			S/ 179.40
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			S/ 831.40

(*) Se pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del proyecto.